

Richtlinien über die Anstellung der kirchlichen Beraterinnen und Berater Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet der Refor- mierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

vom 29. Oktober 2008

Der Synodalrat,

im Einvernehmen mit den Trägerorganisationen der regionalen Beratungsstellen Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (nachfolgend Trägerorganisationen),

beschliesst:

I. Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Die Richtlinien regeln die Anstellungsbedingungen zwischen den Trägerorganisationen als Arbeitgebende und den kirchlichen Beraterinnen und Beratern Ehe, Partnerschaft, Familie (nachfolgend: Beraterinnen und Berater) mit einem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmende.

² Die Beraterinnen und Berater, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages angestellt und besoldet werden, sind diesen Richtlinien unterstellt, sofern mit ihnen nicht ausdrücklich eine von den Richtlinien abweichende Vereinbarung getroffen worden ist und dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich so festgehalten wurde.

Art. 2 Zweck

Die Richtlinien bezwecken die Definition der Aufgaben und die vertragliche Regelung der Anstellungsbedingungen.

Art. 3 Gleichstellung von Frauen und Männern

¹ Beraterinnen und Berater dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

² Das Gleichstellungsgebot gilt namentlich bei der Aufgabenzuteilung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Einstufung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

³ Die vorgesetzten Stellen schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz. Sie wirken präventiv und ergreifen die zum Schutz notwendigen Massnahmen.

Art. 4 Vollzeit- und Teilzeitstellen

¹ Die Beraterinnenstelle oder Beraterstelle kann vollzeitlich oder teilzeitlich besetzt werden. Ein Anspruch auf Reduktion oder spätere Wiedererhöhung besteht nicht.

² Teilzeitstellen sind Vollzeitstellen gleichgestellt, sofern sich nichts Gegenteiliges aus dem Einzelvertrag, diesen Richtlinien oder der Gesetzgebung ergibt.

Art. 5 Anwendbares Recht

¹ In erster Linie gelten die Bestimmungen des Einzelvertrages und der Richtlinien.

² Subsidiär, oder wenn in diesen Richtlinien ausdrücklich verwiesen wird, gelten die gesetzlichen Grundlagen für das Personal des Kantons Bern¹.

II. Aufgaben der Beraterinnen und Berater

Art. 6 Aufgaben

¹ Die Beraterinnen und Berater unterstützen die Ratsuchenden durch Therapie und Beratung bei der Bewältigung von Beziehungsfragen.

² Die Beraterinnen und Berater sollen sich zudem nach Möglichkeit durch Kurse, Vorträge, Gruppengespräche oder andere Formen der Erwachsenenbildung und der Öffentlichkeitsarbeit mit interessierten Jugendlichen und Erwachsenen über die Gestaltung von Paar- sowie anderen Formen der zwischenmenschlichen Beziehung auseinandersetzen.

³ Wo es angezeigt ist, arbeiten die Beraterinnen und Berater mit regionalen und kommunalen öffentlichen Stellen zusammen sowie mit dem/der Beauftragten Ehe, Partnerschaft, Familie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (nachfolgend Beauftragter/Beauftragte) oder mit anderen kirchlichen Beratungsstellen.

⁴ Die Beraterinnen und Berater leisten gegenüber der Trägerorganisation und dem/der Beauftragten jährlich Rechenschaft in Form eines Jahresbe-

¹ Vgl. BSG 153.01, BSG 153.011.1.

richts. Zu diesem Zweck führen sie gemäss der Vorgaben der Trägerorganisation und der Fachstelle eine Tagesstatistik. Sie geben zudem in anderer Form Auskunft über die Qualität und Quantität ihrer Leistungen.

⁵ Die Beraterinnen und Berater koordinieren ihre Tätigkeit mit den Kollegen und Kolleginnen der übrigen kirchlichen Beratungsstellen im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

III. Unterstellung

Art. 7 Fachliche und organisatorische Unterstellung

¹ Die Beraterinnen und Berater sind in fachlichen Fragen der/dem Beauftragten unterstellt.

² In allen übrigen Belangen unterstehen sie ausschliesslich ihrer regionalen Trägerorganisation bzw. der von ihr bezeichneten Stelle (Vorstand, Kommission).

IV. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

Art. 8 Begründung des Anstellungsverhältnisses

¹ Die Anstellungskompetenz liegt bei den Trägerorganisationen.

² Die Anstellung der Beraterinnen und Berater erfolgt gestützt auf die Verordnung über die Anerkennung und Finanzierung der regionalen Beratungsstellen Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet des Kantons Bern vom 29. Oktober 2008² (Finanzierungsverordnung).

Art. 9 Arbeitsvertrag

¹ Der Arbeitsvertrag enthält mindestens folgende Angaben:

- Bezeichnung der Stelle und des Arbeitsortes,
- Beginn, allenfalls Befristung, Beschäftigungsgrad,
- Gehaltsmässige Einstufung zu Beginn der Anstellung.

² Dem Arbeitsvertrag beigelegt werden die Richtlinien, die aktuelle Gehaltsklassentabelle des Kantons (BERESUB), der Stellenbeschrieb sowie alle weiteren, das Anstellungsverhältnis betreffenden Dokumente.

Art. 10 Probezeit

¹ Für die Beraterinnen und Berater in einem unbefristeten Anstellungs-

² KES 47.010.

verhältnis gilt eine Probezeit von drei Monaten. Diese kann in begründeten Fällen auf maximal sechs Monate verlängert werden.

² Bei Krankheit oder Unfall kann die Probezeit angemessen verlängert werden.

³ Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit beidseitig einen Monat, jeweils auf Monatsende.

Art. 11 Kündigungsfristen

¹ Befristete Anstellungen enden mit ihrem Zeitablauf, wenn sie nicht vorzeitig aufgelöst oder erneuert werden.

² Beim unbefristeten Anstellungsverhältnis kann der Arbeitsvertrag beidseitig schriftlich, unter Angabe der Gründe, auf Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden.

³ Im Falle einer Kündigung kann eine kürzere oder längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

Art. 12 Zeugnis und Arbeitsbestätigung

¹ Die Beraterinnen und Berater können von ihrer Trägerorganisation jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

² Auf besonderes Verlangen der Beraterinnen und Berater hat sich das Zeugnis oder die Arbeitsbestätigung auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

Art. 13 Altersrücktritt

¹ Der Rücktritt aus Altersgründen erfolgt spätestens auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet wird.

² Ausnahmsweise und aus wichtigen Gründen kann die Trägerorganisation eine Beraterin oder einen Berater für ein weiteres Jahr per Arbeitsvertrag anstellen.

³ Wird ein Anstellungsverhältnis nach Erreichung des ordentlichen Pensionierungsalters fortgesetzt, kann die Altersrente aus der ersten und zweiten Säule ganz oder teilweise an den Lohn angerechnet werden.

V. Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 14 Rechte

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Zugang zu ihren Personalakten,

soweit diese bestehen. Die von der Trägerorganisation bezeichnete Person bewahrt diese unter Verschluss auf.

² Die Beraterinnen und Berater können sich jederzeit - und ohne Nachteile befürchten zu müssen - einem Berufsverband, einer Gewerkschaft oder einer Partei anschliessen, nicht beitreten oder austreten.

Art. 15 Pflichten

¹ Die Beraterinnen und Berater sind zur persönlichen Erfüllung der Aufgaben verpflichtet, nötigenfalls und soweit zumutbar unter Leistung von Überstunden.

² Die Beraterinnen und Berater haben über alle Wahrnehmungen, die sie im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit direkt oder indirekt machen, absolutes Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht auch gegenüber der Arbeitgeberin und anderen unter Schweigepflicht stehenden Fachpersonen, ausser wenn die Klientin, der Klient oder das Gesetz die Beraterinnen und Berater ausdrücklich von der Schweigepflicht entbinden.

³ Die Schweigepflicht dauert nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

VI. Arbeitszeit / Freizeit / Ferien / Urlaub

Art. 16 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % 42 Stunden pro Woche (Vollpensum).

² Das Zeitpensum der Teilzeit entspricht dem prozentualen Anteil an der Sollarbeitszeit.

Art. 17 Überstunden

¹ Überstunden dürfen nur mit Bewilligung der Trägerorganisation geleistet werden

² Überstunden sind grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren.

³ Die Kompensation muss möglichst im laufenden Jahr erfolgen, in der Regel spätestens innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres.

Art. 18 Freie Tage und Feiertage

¹ Dienstoff sind Sonntag, ferner: Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26. Dezember

sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.

² Feier- und Freitage, die auf die mit der Trägerorganisation vereinbarten Sprechstundentage fallen, werden den Beraterinnen und Beratern im Vollzeitpensum vergütet und jenen im Teilzeitpensum gutgeschrieben.

Art. 19 Feriendauer und Ferienbezug

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf Ferien. Die Ferienzeit wird von der Trägerorganisation und den Anspruchsberechtigten gemeinsam festgelegt.

² Der Anspruch der Beraterinnen und Berater auf bezahlte Ferienzeit richtet sich nach den personalrechtlichen Vorschriften des Kantons Bern.

³ Die Ferien sind in zusammenhängenden Teilen, mindestens über ganze Wochen, und während des laufenden Jahres zu beziehen. Nur mit Zustimmung der Trägerorganisation kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.

⁴ Krankheits- und Unfalltage, die in die Ferien fallen, können beim Vorliegen eines Arztzeugnisses nachbezogen werden. Können die Ferien infolge Krankheit oder Unfall nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Ferienverschiebung.

⁵ Während der Dauer von unbezahlten Urlauben besteht kein Ferienanspruch.

Art. 20 Bezahlte Kurzurlaube

Die Trägerorganisation kann für jede Beraterin/jeden Berater gesamthaft bis zu sechs Arbeitstage pro Kalenderjahr wie folgt bewilligen:

- bis zu vier Arbeitstage wegen Erkrankung oder Todes eines nahen Familienangehörigen,
- bis zu zwei Arbeitstage wegen Heirat, Geburt (Adoption) eigener Kinder oder Wohnungswechsel,
- im Rahmen der benötigten Zeit wegen dringender privater oder familiärer Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erledigen lassen,
- bis zu zwei Arbeitstage zur Teilnahme an Sitzungen von Berufsverbänden.

Art. 21 Mutterschafts- und Elternurlaub

¹ Anlässlich einer Geburt wird der Beraterin ein bezahlter Urlaub von 14 Wochen gewährt.

² Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin.

³ In besonderen Fällen, beispielsweise nach einer Frühgeburt, kann der Urlaub unterbrochen werden. Krankheit und Unfall unterbrechen den Mutterschaftsurlaub jedoch nicht.

⁴ Beraterinnen und Berater haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder einer Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub bis zu zwölf Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

VII. Lohn, Zulagen, Spesen

Art. 22 Entlöhnung

¹ Die Beraterinnen und Berater werden grundsätzlich über einen Monatslohn entlohnt.

² In begründeten Einzelfällen kann mit den Beraterinnen und Beratern ein Stundenlohn vereinbart werden. Dieser Stundenlohn sowie der Umfang der zu erbringenden Jahresleistung sind im Anstellungsvertrag festzuhalten.

³ Im Stundensatz sind ein Anteil 13. Monatslohn sowie eine Ferientenschädigung gemäss kantonalbernischem Recht enthalten. Beide sind im Anstellungsvertrag ausdrücklich auszuweisen.

Art. 23 Monatslohn: Einstufung

¹ Die Einstufung und die Bestimmung der Lohnhöhe für die Beraterinnen und Berater erfolgt in Anlehnung an die kantonale Besoldungsordnung für subventionierte Betriebe (Beresub).

² Die Beraterinnen und Berater, die alle fachlichen Voraussetzungen gemäss der Finanzierungsverordnung erfüllen, werden in der Gehaltsklasse 22 eingereiht.

³ Die Trägerorganisationen einigen sich zusammen mit dem/der Beauftragten über die Lohneinstufung bei Stellenantritt und halten dies verbindlich schriftlich fest.

Art. 24 Entlöhnung Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte wird das Gehalt im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Art. 25 Lohnerhöhung und Teuerungsausgleich

¹ Die Beraterinnen und Berater im Monats- oder Stundenlohn haben nach jedem Dienstjahr Anspruch auf die Prüfung der Erhöhung um zwei Lohnstufen durch die Trägerorganisation im Rahmen der Beresub und der

Finanzierungsverordnung, sofern ihre Leistungen gut sind.

² Die Beraterinnen und Berater im Monats- oder Stundenlohn haben im gleichen Umfang Anspruch auf den Teuerungsausgleich wie das Personal des Kantons Bern.

Art. 26 13. Monatslohn

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn pro Jahr.

² Der 13. Monatslohn wird den Beraterinnen und Beratern, die einen Monatslohn erhalten, mit der letzten Besoldung des Jahres ausbezahlt oder je zur Hälfte im Juni und Dezember.

³ Der 13. Monatslohn bildet bei jenen Beraterinnen und Beratern einen Bestandteil der monatlichen Entlöhnung, die einen Stundenlohn gemäss Art. 22 Abs. 2 und 3 erhalten.

⁴ Diensteantritte und -austritte begründen einen pro-rata-Anspruch.

Art. 27 Familienzulagen

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf alle zwingenden Zulagen gemäss Bundes- und Kantonsrecht (Kanton Bern).

² Stief- und Pflegekinder sind den leiblichen Kindern gleichgestellt. Enkelinnen oder Enkel können auf Gesuch hin den leiblichen Kindern gleichgestellt werden, wenn es die Umstände rechtfertigen.

³ Die Zulagen werden pro Kind nur einmal ausgeschüttet.

⁴ Die Bemessung und Höhe der Familienzulage richtet sich nach den gesetzlichen Grundlagen für das Personal des Kantons Bern.

⁵ Nicht zwingende Zulagen gemäss Kantonsrecht können gewährleistet werden.

Art. 28 Spesen

Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf die Rückerstattung der von ihnen ausgewiesenen Auslagen (Transporte, Telefon, Porti), die im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit, der Öffentlichkeitsarbeit und der Koordination mit den übrigen kirchlichen Beratungsstellen sowie mit dem/der Beauftragten entstehen.

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall

¹ Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall bzw. bei ärztlich angeordnetem Erholungsurlaub wird der Lohn, inklusive allfälliger Kinder- und Betreuungszulagen weiter wie folgt ausgerichtet:

- im 1. Dienstjahr 100 % während 3 Monaten; 85 % während weiteren 3

Monaten

- im 2. Dienstjahr 100 % während 5 Monaten; 85 % während weiteren 4 Monaten
- im 3. Dienstjahr 100 % während 6 Monaten; 85 % während weiteren 6 Monaten
- im 4. Dienstjahr 100 % während 9 Monaten, 85 % während weiteren 3 Monaten
- ab 5. Dienstjahr 100 % während 12 Monaten.

² Massgeblich sind die Dienstjahre, die bei einer kirchlichen Beratungsstelle der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn geleistet worden sind.

³ Diese volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit ist vom 5. Absenztage ärztlich zu attestieren.

⁴ Beraterinnen und Beratern, die im Stundenlohn angestellt sind, wird für die Berechnung der Lohnfortzahlung der Durchschnitt der Arbeitszeit der vergangenen zwölf Monate eingesetzt.

⁵ Bei befristet angestellten Beraterinnen und Beratern bemisst sich die Lohnfortzahlung im Verhältnis zur vereinbarten Anstellungsdauer und beträgt mindestens einen Monat mit voller Besoldung.

Art. 30 Lohnfortzahlung im Todesfall

¹ Im Todesfall haben die Familienangehörigen oder andere Personen, deren Versorgerin oder Versorger die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für drei Monate.

² Als Personen mit Versorgungsanspruch kommen in Frage: die Witwe, der Witwer, die Lebenspartnerin, der Lebenspartner, die Kinder, die Eltern, die Enkel und Geschwister.

³ In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber den Familienangehörigen oder anderen Personen auf deren Antrag hin eine Lohnfortzahlung während maximal drei Monaten gewähren, auch wenn die verstorbene Person nicht deren Versorgerin war.

Art. 31 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

¹ Das Gehalt wird zu 100 % des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet.

² Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Trägerin. Wird das entsprechende Gesuchsformular durch die Arbeitnehmerin nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Arbeitgeber entgehende Mutterschaftsentschädigung gekürzt.

VIII. *Vorsorge und Einrichtungen, Haftpflicht*

Art. 32 Unfallversicherung

¹ Die Beraterinnen und Berater sind gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten versichert.

² Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zulasten des Arbeitgebers. Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung kann hälftig zwischen den Beraterinnen und Beratern und dem Arbeitgeber geteilt werden.

Art. 33 Pensionskasse

¹ Die Beraterinnen und Berater sind gemäss BVG bei einer anerkannten Pensionskasse versichert.

² Die Prämien werden zwischen den Beraterinnen und Berater und dem Arbeitgeber aufgeteilt, wobei die Trägerorganisation mindestens die Hälfte der Beiträge übernimmt.

³ Für alle Leistungen, Beiträge und Einkäufe bei Dienst Eintritt und in höhere Versicherungsleistungen ist das Leistungsreglement der Vorsorgeeinrichtung massgebend, bei der sich die Trägerorganisation angeschlossen hat.

Art. 34 Haftpflicht

¹ Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich für den Schaden, den die Beraterinnen und Berater in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben.

² Er kann auf die Beraterinnen und Berater Rückgriff nehmen, wenn diese den Schaden absichtlich oder grobfahrlässig verursacht haben.

IX. *Weiterbildung*

Art. 35 Grundsatz

Die Beraterinnen und Berater sind gehalten, ihre Ausbildung laufend zu vervollkommen und zu ergänzen.

Art. 36 Anspruch

¹ Zum Zweck der Weiterbildung können die Beraterinnen und Berater pro Jahr fünf Tage bezahlten Urlaub entsprechend ihres Anstellungsgrades beziehen.

² Darüber hinaus können die Beraterinnen und Berater während der Ar-

beitszeit an der vom Beauftragten/von der Beauftragten angebotenen Weiterbildung / Supervision teilnehmen.

⁴ Der Arbeitgeber kann den Beraterinnen und Beratern anstelle der für die Weiterbildung aufgewendeten Arbeitszeit auch einen angemessenen Beitrag an die Kosten dieser Weiterbildung gewähren.

X. *Übergangs- und Schlussbestimmungen*

Art. 37

¹ Diese Richtlinien bilden einen Bestandteil aller Arbeitsverträge, die nach der Inkraftsetzung der Richtlinien neu geschlossen werden.

² Auf Wunsch einer Vertragspartei können Verträge, die vor der Inkraftsetzung dieser Richtlinien abgeschlossen worden sind, auf dem Hintergrund dieser neuen Richtlinien überprüft und allenfalls angepasst werden.

Art. 38

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzen die Richtlinien über die Anstellungsbedingungen der kirchlichen Ehe-, Partnerschafts- und Familienberaterinnen und -berater im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 15. Dezember 1999.

Bern, 29. Oktober 2008

NAMENS DES SYNODALRATES
Der Präsident: *Andreas Zeller*
Der Kirchenschreiber: *Anton Genna*