



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Reglement für das gesamtkirchliche Personal (Personalreglement)

vom 5. Dezember 2007 (Stand am 1. Januar 2020)

Die Synode,

gestützt auf Art. 168 Abs. 2 der Kirchenordnung vom 11. September 1990¹,
beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt die Grundsätze für die Personalpolitik und die Grundzüge des Personalrechts der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

² Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, sofern sie nicht den personalrechtlichen Bestimmungen für die Pfarrschaft unterliegen.

³ Es gilt nicht für die Mitglieder des Synodalrats.

⁴ Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen in Erlassen der Synode für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Funktionen.

Art. 2 Personalpolitik

¹ Die Personalpolitik der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schafft die Grundlage dafür, dass die Kirche ihren Auftrag gemäss Kirchenverfassung² und Kirchenordnung wirksam, nachhaltig und mit hausälterischem Einsatz der Mittel wahrnehmen kann.

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

¹ KES 11.020.

² KES 11.010.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

⁴ Der Synodalrat erlässt ein Personal-Leitbild.

Art. 3 Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden.

² Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn behandeln Frauen und Männer gleich, namentlich bei der Ausschreibung von Stellen, der Anstellung, der Zuweisung von Aufgaben, der Aus- und Weiterbildung, der gehaltsmässigen Einstufung, der Beförderung, der Versetzung und der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

³ Sie fördern die Gleichstellung durch die Schaffung und Erhaltung von Teilzeitstellen auf allen Stufen.

⁴ Sie schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz und ergreifen die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist oder eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

Art. 4 Sozialpartnerschaft

¹ Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn pflegen ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zu den Personalverbänden, in denen diese organisiert sind.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Personalverbände wirken in Personalangelegenheiten mit. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn informieren sie frühzeitig über wichtige Vorhaben und hören sie, soweit Regelungen nicht einvernehmlich getroffen werden (Art. 11), vor Beschlüssen über den Erlass, die Änderung oder die Aufhebung personalrechtlicher Vorschriften an.

³ Wegen der ordnungsgemässen Wahrnehmung von Mitwirkungsrechten darf den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kein Nachteil erwachsen.

II. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 5 Anstellungsverhältnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen unter Vorbehalt von Abs. 2 in einem befristeten oder unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

² Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausnahmsweise durch schriftlichen Arbeitsvertrag nach Obligationenrecht anstellen, wenn

- a) die Anstellung zeitlich befristet ist oder
- b) die zeitliche Beanspruchung unregelmässig ist und im Durchschnitt weniger als 50 Stunden pro Monat beträgt.

³ Wird ein befristetes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Frist stillschweigend fortgesetzt, gilt es ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Anstellungsverhältnis.

Art. 6 Probezeit

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis werden in der Regel auf Probe angestellt.

² Die Kündigungsfristen während der Probezeit richten sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Art. 7 Kündigung

¹ Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ein unbefristetes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

² Nach Ablauf der Probezeit darf eine Kündigung nicht zur Unzeit ausgesprochen werden. Die reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn gewähren dabei mindestens die Ansprüche gemäss der kantonalen Gesetzgebung.

³ Sie können ein befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Art. 8 Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die zuständige Stelle der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn eröffnet den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitar-

beitern durch schriftliche Verfügung

- a) die Verlängerung der Probezeit,
- b) die Änderung der Einreihung in eine Gehaltsklasse,
- c) die Veränderung des Gehalts aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung, wenn dies die betroffene Person verlangt,
- d) die Kündigung.

² Sie erlässt auf Verlangen der betroffenen Person oder von Amtes wegen eine Verfügung, wenn eine Streitigkeit aus dem Anstellungsverhältnis nicht einvernehmlich beigelegt werden kann.

³ Eine Kündigung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bedarf sachlicher Gründe. Die Kündigung muss begründet werden.

Art. 9 Das Gehalt

¹ Das Gehalt der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Gehaltsklasse und allfälligen Gehaltsstufen.

² Der Synodalrat ordnet durch Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonaler Personalgesetzgebung zu. Er ist nicht an die Einreihungen des Kantons gebunden.

³ Er passt die Einreihung an, wenn die Anforderungen an eine Stelle erheblich ändern.

Art. 10 Weitere Rechte und Pflichten

¹ Der Synodalrat regelt die Rechte und Pflichten der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen dieses Reglements durch Verordnung. Er orientiert sich dabei soweit möglich und angezeigt an den für das Personal des Kantons Bern geltenden Bestimmungen.

² Er regelt, soweit erforderlich, namentlich

- a) die Mitwirkung des Personals,
- b) die Zuordnung der einzelnen Funktionen zu den Gehaltsklassen,
- c) die Einzelheiten der Mitarbeiterbeurteilung (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung) und die Auswirkungen auf das Gehalt,
- d) die Ausrichtung des Gehalts bei Unfall, Krankheit und Mutterschaft sowie die Gehaltsfortzahlung im Todesfall,
- e) die Ausrichtung von Familienzulagen, zusätzlichen Leistungen für den Unterhalt von Kindern und besonderen Unterstützungsbeiträgen für die Kinderbetreuung,
- f) die Ausrichtung von Treueprämien und andern Prämien,
- g) den Ersatz berufsbedingter Spesen,

- h) die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie diese geleistet wird (Arbeitszeitmodell),
- i) die Ferien und die arbeitsfreien Tage,
- k) die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub,
- l) Einzelheiten betreffend die Versicherung,
- m) die Weiterbildung.

³ Soweit dieses Reglement und die Verordnung des Synodalrats eine Frage nicht regeln, gelten für die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinngemäss die für das Personal des Kantons Bern geltenden Bestimmungen.

⁴ Für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, soweit dieses Reglement eine Frage nicht regelt, die vertraglichen Bestimmungen und die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR³).

Art. 11 Gesamtarbeitsvertrag

¹ Der Synodalrat kann, statt eine Verordnung zu diesem Reglement zu erlassen, einen Gesamtarbeitsvertrag mit der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Personalverband) abschliessen. Er regelt in diesem Vertrag neben den in Art. 10 Abs. 2 genannten Punkten auch

- a) das Schlichtungsverfahren bei sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzungen,
- b) weitere schuldrechtliche und sozialpartnerschaftliche Punkte, namentlich die Geltungsdauer und die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags.

² Der Gesamtarbeitsvertrag kann vorsehen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem vertragschliessenden Personalverband nicht angehören, einen jährlichen Solidaritätsbeitrag zur Abgeltung der Aufwendungen zum Vollzug des Vertrags von höchstens 2,5 Promille eines Bruttojahresgrundgehalts bezahlen müssen.

³ Art. 10 Abs. 1 Satz 2 sowie Abs. 3 und 4 gelten sinngemäss.

III. Zuständigkeiten und Rechtsschutz

Art. 12 Zuständigkeiten

Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, richten sich die Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten nach den allge-

³ SR 220.

meinen organisationsrechtlichen Vorschriften der Kirchen Bern-Jura-Solothurn, namentlich nach dem Organisationsreglement für die gesamt-kirchlichen Strukturen und Dienste vom 5. Dezember 2001⁴.

Art. 13 Rechtsschutz

¹ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis erlässt der Synodalrat eine Verfügung, wenn die Rechtstellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nachteilig berührt ist.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verlangen, dass ein Entscheid durch Verfügung zu eröffnen ist, wenn die Streitigkeit nicht vernehmlich beigelegt werden kann.

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.

⁴ Der Rechtsschutz für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 14 Verfahren

¹ Der Synodalrat hört die betroffene Person vor dem Erlass einer Verfügung an.

² Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen, die Freistellung oder die vorläufige Einstellung im Amt haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Stelle ordne sie an.

³ Im Übrigen gelten für den Erlass, die Form und den Inhalt von Verfügungen sowie für das Beschwerdeverfahren die Bestimmungen des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG)⁵.

IV. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 15 Änderung von Erlassen

Folgende Erlasse werden geändert:

1. Organisationsreglement für die gesamtkirchlichen Strukturen und Dienste vom 5. Dezember 2001⁶:

⁴ KES 34.210.

⁵ BSG 155.21.

⁶ KES 34.210.

Art. 4 Organisation und Zuständigkeiten¹ und ² *unverändert*³ Der Synodalrat nimmt im Rahmen der gesamtkirchlichen Organisation vor allem die folgenden Zuständigkeiten wahr:a-d) *unverändert*e) *gestrichen*f-i) *unverändert*

k) er entscheidet unter Vorbehalt der Zuständigkeit der Rekurskommission und besonderen anders lautenden Bestimmungen in Konflikten, die nicht bereichsintern gelöst werden können;

l) er stellt die Kirchenschreiberin oder den Kirchenschreiber, die Leiterin oder den Leiter des Rechtsdienstes und die Leiterin oder den Leiter des Kommunikationsdienstes an;

m) er stellt auf Antrag ... an [*Rest unverändert*]n) er bestätigt die Anstellung und Entlassung ... [*Rest unverändert*]**Art. 12** Personalrechtliche Verfügungen¹ Die Zentralen Dienste erlassen unter Vorbehalt der Zuständigkeiten des Synodalrats nach Art. 4 Abs. 3 Bst. I-n personalrechtliche Verfügungen im Sinn des Personalreglements.² Die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter bereiten das Geschäft vor und stellen den Zentralen Diensten Antrag.³ Der Rechtsschutz in personellen Angelegenheiten richtet sich nach dem Personalreglement und nach dem Reglement über die Rekurskommission.2. Reglement über die Rekurskommission vom 28. November 1995:⁷**Art. 3** Zuständigkeit¹ Die Rekurskommission beurteilt Beschwerden gegen

a) Entscheide des Synodalrats im Bereich der Ausbildung, für welche das einschlägige Recht diese Möglichkeit ausdrücklich vorsieht,

b) Entscheide des Synodalrates in Personalangelegenheiten.

²⁻⁴ *unverändert***Art. 6** Frist und Form der Beschwerde¹ Die Beschwerde ist innert 30 Tagen seit Eröffnung des Entscheids zu erheben, sofern das einschlägige Recht nichts anderes bestimmt.² und ³ *unverändert***Art. 7** Wirkung der Beschwerde

⁷ KES 32.320

¹ Beschwerden gegen Entscheide nach Art. 3 Abs. 1 Bst. a haben aufschiebende Wirkung, Beschwerden gegen Verfügungen in personalrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 3 Abs. 1 Bst. b haben keine aufschiebende Wirkung.

² Die Rekurskommission kann die aufschiebende Wirkung aus wichtigen Gründen entziehen oder erteilen.

Art. 16 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2008 in Kraft.

Bern, 5. Dezember 2007

NAMENS DER SYNODE

Der Präsident: *Cédric Némitz*

Der Sekretär: *Hansruedi Schmutz*

Änderungen

- Am 4. Dezember 2018 (Beschluss der Synode):
Art. 1 Abs. 2, Art. 13 Abs. 1, 2 und 3, Art. 14. Abs. 1 und 2.
Inkrafttreten: 1. Januar 2020.