



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

# **Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD (GAV)**

**vom 20. Dezember 2007 (Stand am 30. April 2016)**

Der *Synodalverband Bern-Jura*, im Folgenden Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn genannt,  
vertreten durch den Synodalrat,

und der *Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD*

*haben Folgendes vereinbart:*

## *I. Allgemeine Bestimmungen*

### **Art. 1 Gegenstand und Zweck**

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) regelt im Rahmen des Personalreglements der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 5. Dezember 2007<sup>1</sup> das Anstellungsverhältnis zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

<sup>2</sup> Er bezweckt eine klare Regelung der Anstellungsverhältnisse und will den Arbeitsfrieden im Sinn von Art. 357a des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)<sup>2</sup> gewährleisten.

### **Art. 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn mit Ausnahme der im Teilpensum beschäftigten Dozentinnen und Dozenten an der Kirchlich-theologischen Schule.

---

<sup>1</sup> KES 48.010.

<sup>2</sup> SR 220.

<sup>2</sup> Er gilt nicht für die Mitglieder des Synodalrats.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben besondere, von diesem Gesamtarbeitsvertrag abweichende Bestimmungen in Erlassen der Synode für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Funktionen.

### **Art. 3 Grundsätze der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Die Personalpolitik der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schafft die Grundlage dafür, dass die Kirche ihren Auftrag gemäss Kirchenverfassung<sup>3</sup> und Kirchenordnung<sup>4</sup> wirksam, nachhaltig und mit haushälterischem Einsatz der Mittel wahrnehmen kann.

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

<sup>3</sup> 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.

### **Art. 4 Sozialpartnerschaft**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn pflegen ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zum Verband des Personals öffentlicher Dienste und allfälligen weiteren Personalverbänden, in denen das Personal organisiert ist.

<sup>2</sup> Wegen der ordnungsgemässen Wahrnehmung von Mitwirkungsrechten darf den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kein Nachteil erwachsen.

<sup>3</sup> Sie bekennen sich zur Friedens- und Verhandlungspflicht nach Art. 72.

### **Art. 5 Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden.

<sup>2</sup> 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 Beförderung, der Versetzung und der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

<sup>3</sup> Frauen und Männer erhalten für gleiche oder gleichwertige Arbeit das

---

<sup>3</sup> KES 11.010.

<sup>4</sup> KES 11.020.

gleiche Gehalt.

<sup>4</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn 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.

<sup>5</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bezeichnen eine Ansprechperson, welche die von sexueller Belästigung betroffenen Personen berät und unterstützt.

## **Art. 6 Voll- und Teilzeitstellen**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn fördern die Gleichstellung von Mann und Frau durch die Schaffung und Erhaltung von Teilzeitstellen auf allen Stufen.

<sup>2</sup> Sie tragen einem Wunsch nach Reduktion des Anstellungsgrads Rechnung, soweit dies im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse und der Anforderungen an die konkrete Stelle möglich ist.

<sup>3</sup> Teilzeitstellen sind Vollzeitstellen gleichgestellt, soweit sich aus diesem Gesamtarbeitsvertrag, dem Personalreglement oder aus der Natur des Anstellungsverhältnisses nichts anderes ergibt.

## **Art. 7 Ergänzendes Recht**

<sup>1</sup> Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag und das Personalreglement eine Frage nicht regeln, gelten

- a) für die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinngemäss die für das Personal des Kantons Bern geltenden Bestimmungen,
- b) für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die vertraglichen Bestimmungen und die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

<sup>2</sup> Die Zuständigkeiten auf der Seite der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn richten sich nach den allgemeinen organisationsrechtlichen Bestimmungen, namentlich nach dem Organisationsreglement für die gesamtkirchlichen Strukturen und Dienste vom 5. Dezember 2001<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> KES 34.210.

II. *Begründung, Änderung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses*

**Art. 8 Ausschreibung der Stellen**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schreiben jede Stelle vor ihrer Besetzung während mindestens 14 Tagen auf ihrer Homepage aus.

<sup>2</sup> Der Synodalrat kann Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung gemäss Abs. 1 beschliessen, wenn Stellen zwecks Personalentwicklung intern besetzt werden sollen.

**Art. 9 Anstellungsverhältnis**

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

<sup>2</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausnahmsweise nach Privatrecht 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.

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

**Art. 10 Form der Anstellung**

<sup>1</sup> Öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse werden durch öffentlich-rechtlichen Vertrag, privatrechtliche Anstellungsverhältnisse werden durch schriftlichen Arbeitsvertrag nach Obligationenrecht (Art. 319 ff. OR) begründet.

<sup>2</sup> Der Anstellungsvertrag regelt mindestens

- a) die Vertragsparteien
- b) die Funktion und den Arbeitsort,
- c) den Beginn und eine allfällige Befristung der Anstellung,
- d) den Beschäftigungsgrad,
- e) die gehaltsmässige Einstufung zu Beginn der Anstellung und das sich daraus ergebende Gehalt,
- f) die Probezeit, wenn eine solche vereinbart wird.

**Art. 11 Probezeit**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall auf Probe angestellt.
- <sup>2</sup> Die Probezeit dauert drei Monate. Sie kann für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse in begründeten Fällen um höchstens drei weitere Monate verlängert werden.
- <sup>3</sup> Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.
- <sup>4</sup> Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Anstellungsverhältnis definitiv.
- <sup>5</sup> Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Krankheit, Unfall oder einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, kann die Probezeit entsprechend verlängert werden. Die Probezeit beträgt aber in jedem Fall höchstens sechs Monate.

**Art. 12 Änderung des Anstellungsverhältnisses**

- <sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Beibehaltung des bisherigen Gehalts vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz es erfordert.
- <sup>2</sup> Unter den gleichen Voraussetzungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, soweit dies für die betroffene Person zumutbar ist.
- <sup>3</sup> Die Zuweisung einer andern Arbeit oder die örtliche Versetzung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten erfolgt für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse in Form einer anfechtbaren Verfügung.

**Art. 13 Beendigung der Anstellung**

- <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird beendet
  - a) durch den Ablauf der Frist bei befristeten Anstellungsverhältnissen,
  - b) auf Ende des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter nach den Bestimmungen der Bernischen Pensionskasse (BPK) erreicht hat, oder durch den vorzeitigen Altersrücktritt,
  - c) im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung,

- d) durch Tod,
- e) durch Kündigung oder
- f) im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>2</sup> Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters für eine befristete Zeit privatrechtlich angestellt werden.

### **Art. 14 Kündigung**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bedarf sachlicher Gründe. Sachliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter

- a) ungenügende Leistungen erbringt,
- b) Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat,
- c) durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder
- d) Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

<sup>3</sup> Die Parteien können ein befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Seite die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kündigen durch schriftliche Erklärung.

<sup>5</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn kündigen öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse in Form einer Verfügung. Sie hören die betroffene Person vorher an (rechtliches Gehör).

### **Art. 15 Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn dürfen das Anstellungsverhältnis nicht kündigen,

- a) während die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, vier Wochen davor und danach,

- b) während die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,
- c) während die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,
- d) für Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt,
- e) während 16 Wochen nach der Aufnahme eines Kindes von bis zu zwölf Jahren im Hinblick auf eine Adoption,
- f) während der Dauer eines Elternurlaubs der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (Art. 52) oder
- g) während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots gemäss dem Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)<sup>6</sup> sowie sechs Monate darüber hinaus.

<sup>2</sup> Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig.

<sup>3</sup> Wird die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist ausgesprochen, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen. Endet die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht am Ende eines Monats, verlängert sie sich bis zum nächsten Monatsende.

<sup>4</sup> Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter während eines unbezahlten Urlaubs, der nicht unter Abs. 1 fällt, gekündigt, beginnt die Kündigungsfrist am Tag nach Beendigung des Urlaubs zu laufen.

## **Art. 16 Freistellung**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, der oder dem sie gekündigt haben, während der Kündigungsfrist freistellen, wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt erscheint.

<sup>2</sup> Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.

---

<sup>6</sup> SR 151.1.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt die vorläufige Einstellung im Amt nach Art. 15 des Personalgesetzes vom 16. September 2004<sup>7</sup>.

### **Art. 17 Unverschuldete Kündigung**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn unternehmen alles, um Kündigungen aufgrund einer Aufhebung oder Umstrukturierung von Stellen zu vermeiden.

<sup>2</sup> Müssen sie einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter trotzdem aus solchen Gründen kündigen, unterstützen sie die betroffene Person bei der Stellensuche.

<sup>3</sup> Im Übrigen gelten für die unverschuldete Kündigung die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Anwendung finden namentlich die Vorschriften über die Abgangschädigung.

### *III. Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

### **Art. 18 Personaldaten**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

<sup>2</sup> Sie sind berechtigt, die Bekanntgabe ihrer Daten nach den Vorschriften des Datenschutzgesetzes vom 19. Februar 1986<sup>8</sup> sperren zu lassen.

<sup>3</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schützen die Personaldaten vor der Einsichtnahme durch Unbefugte und gegen unzulässige Bekanntgabe an Dritte. Sie vernichten die Daten fünf Jahre nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Nicht besonders schützenswerte Personaldaten können sie im Interesse der Betroffenen länger aufbewahren.

### **Art. 19 Mitwirkung, Information**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, in Personalangelegenheiten der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn nach Massgabe der Art. 67 ff. mitzuwirken.

<sup>2</sup> Sie haben das Recht, sich einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder einer andern Berufsorganisation ihrer Wahl anzuschliessen.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter

---

<sup>7</sup> BSG 153.01.

<sup>8</sup> BSG 152.04.

Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.

### **Art. 20     Mitarbeitergespräch**

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen periodisch, aber mindestens jährlich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima, die Weiterbildung, die berufliche Entwicklung und die Perspektiven.

<sup>2</sup> Die Beurteilung erfolgt sachlich, fair und ohne Zeitdruck.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Gespräch über einzelne oder mehrere der genannten Kernpunkte nach Abs. 1 verlangen.

### **Art. 21     Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Wenn sie dies wünschen, erhalten sie eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt.

### **Art. 22     Ausübung eines öffentlichen Amtes**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind.

<sup>2</sup> Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des ausübenden Amtes höchstens 15 Arbeitstage pro Jahr (angerechnet zur jeweiligen Sollzeit gemäss Beschäftigungsgrad) in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Art. 51 ist nicht anwendbar.

<sup>3</sup> Erfordert die Ausübung des Amtes eine weitergehende Abwesenheit, kann der Synodalrat im Einzelfall eine abweichende Regelung beschliessen. Er kann eine angemessene Kürzung des Gehalts festlegen oder die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter verpflichten, die für die Ausübung des öffentlichen Amtes bezogene Entschädigung abzugeben.

### **Art. 23     Sozialberatung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Bedarf Anspruch auf Sozialberatung.

#### IV. *Gehalt und andere finanzielle Leistungen*

##### **Art. 24 Grundsätze**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Gehalt.
- <sup>2</sup> Die Höhe des Gehalts entspricht der Funktion, der Erfahrung und den Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

##### **Art. 25 Gehaltsklasse**

- <sup>1</sup> Der Synodalrat reiht jede Stelle durch Verordnung in eine Gehaltsklasse ein.
- <sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen.

##### **Art. 26 Anfangsgehalt**

- <sup>1</sup> Das Anfangsgehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der Gehaltsklasse und zwei Gehaltsstufen pro anrechenbarem Altersjahr.
- <sup>2</sup> Als anrechenbare Altersjahre gilt die Differenz zwischen dem Lebensalter und der Altersbasis. Die Altersbasis beträgt
  - a) 20 Jahre für Funktionen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen,
  - b) 25 Jahre für Funktionen, die einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss voraussetzen,
  - c) 30 Jahre für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- <sup>3</sup> Der Personaldienst kann das Anfangsgehalt um bis zu acht Gehaltsstufen höher oder tiefer als gemäss den Abs. 1 und 2 berechnet festsetzen, wenn dies angesichts der Arbeitsmarktlage gerechtfertigt erscheint. Über weitergehende Abweichungen des Anfangsgehalts entscheidet der Synodalrat.

##### **Art. 27 Entwicklung des Gehalts**

- <sup>1</sup> Innerhalb der Gehaltsklasse steigt das Gehalt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung (Art. 20) und in Abhängigkeit von der finanziellen Situation der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.
- <sup>2</sup> Der Gehaltsanstieg beträgt im Rahmen der verfügbaren Mittel
  - a) 0 Gehaltsstufen bei genügender oder mangelhafter Leistung,
  - b) 1 bis 2 Gehaltsstufen bei guter Leistung,
  - c) 1 bis 4 Gehaltsstufen bei hervorragender Leistung.
- <sup>3</sup> Bei mangelhafter Leistung kann das Gehalt um bis zu 2 Gehaltsstufen

gekürzt werden, wenn die Leistung bereits im vorangegangenen Jahr mangelhaft war. Eine derartige Gehaltskürzung muss der betroffenen Person mindestens drei Monate zum Voraus schriftlich mitgeteilt werden.

<sup>4</sup> Der Synodalrat legt im Rahmen des jährlichen Voranschlags die für die Anrechnung der Gehaltsstufen massgebenden Quoten und Modalitäten fest.

### **Art. 28 Teuerung**

<sup>1</sup> Der Synodalrat entscheidet unter Vorbehalt von Abs. 3, ob und in welchem Ausmass gegebenenfalls die Teuerung ausgeglichen werden soll.

<sup>2</sup> Er berücksichtigt die finanzielle Lage der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft. Er konsultiert den Verband des Personals öffentlicher Dienste.

<sup>3</sup> Der Teuerungsausgleich wird gewährt, soweit die dafür benötigten Mittel mit dem Voranschlag bewilligt werden.

### **Art. 29 Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das volle Gehalt während der Dauer der Verhinderung wie folgt ausgerichtet:

- a) im ersten Jahr zu 100 Prozent,
- b) im zweiten Jahr zu 90 Prozent.

<sup>2</sup> Die Gehaltsfortzahlung ist in jedem Fall an den Bestand des Anstellungsverhältnisses gebunden. Vorbehalten bleibt ein allfälliger weitergehender Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggelder (Art. 60).

<sup>3</sup> Familienzulagen und Betreuungszulagen nach Art. 34 sind von der Kürzung im zweiten Krankheits- oder Unfalljahr ausgenommen.

<sup>4</sup> Funktionsbezogene Zulagen werden nicht weiter ausgerichtet, wenn die Arbeitsverhinderung länger als einen Monat gedauert hat.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, der für das Personal zuständigen Stelle der Zentralen Dienste spätestens am fünften Tag nach der Erkrankung ein Arztzeugnis zuzustellen. Weist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter häufig Krankheiten von weniger als fünf Tagen auf, kann die zuständige Stelle auch früher ein Arztzeugnis verlangen.

### **Art. 30 Mutterschaft**

<sup>1</sup> Anlässlich einer Geburt eines Kindes wird dem weiblichen Personal ein Urlaub von 16 Wochen gewährt. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des

durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet.

<sup>2</sup> Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.

<sup>3</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin.

<sup>4</sup> In besonderen Fällen, beispielsweise nach einer Frühgeburt, kann der Urlaub unterbrochen werden. Krankheit und Unfall unterbrechen den Mutterschaftsurlaub jedoch nicht.

<sup>5</sup> Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die entgangene Mutterschaftsentschädigung gekürzt.

#### **Art. 30a Vaterschaftsurlaub**

Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen (angerechnet zur jeweiligen Sollzeit gemäss Beschäftigungsgrad).

#### **Art. 31 Adoptionsurlaub**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Hinblick auf resp. im Rahmen einer Adoption ein Kind bei sich aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 16 Wochen für Kinder, die bis zu 12 Monate alt sind und 8 Wochen für ältere Kinder bis zum vollendeten 8. Altersjahr, sofern das Kind nicht von einem Ehegatten stammt. Arbeiten beide Adoptiveltern bei den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil.

<sup>2</sup> Der Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten nach Bewilligung der Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.

#### **Art. 32 Erfüllung gesetzlicher Pflichten**

Die Ausrichtung des Gehalts während der Erfüllung gesetzlicher Pflichten wie Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst richtet sich nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen.

**Art. 33 Gehaltsfortzahlung im Todesfall**

<sup>1</sup> Verstirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, haben die Familienangehörigen oder andere Personen, deren Versorgerin die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate.

<sup>2</sup> Bestehen mehrere Berechtigte, wird das Gehalt auf diese aufgeteilt.

<sup>3</sup> Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen höchstens im bisherigen Umfang und längstens während der Dauer gemäss Abs. 1 weiter ausgerichtet.

**Art. 34 Familienzulagen, Betreuungszulagen**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz FamZG)<sup>9</sup> und der kantonalen Gesetzgebung über die Familienzulagen.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Anspruch auf Familienzulagen nach Abs. 1 erhalten zusätzlich Betreuungszulagen gemäss kantonaler Personalgesetzgebung.

<sup>3</sup> Die Familienzulagen und Betreuungszulagen werden nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung der Teuerung angepasst.

**Art. 35 Familienausgleichskasse**

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schliessen sich einer bestehenden Familienausgleichskasse an oder beteiligen sich an einer Neugründung.

**Art. 36 Beiträge an familienexterne Kinderbetreuung**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn richten auf Gesuch hin Beiträge an die Kosten der familienexternen Kinderbetreuung aus.

<sup>2</sup> Anspruch haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Kinder oder Pflegekinder, welche das 16. Altersjahr noch nicht vollendet haben, mindestens an einem Tag im Monat in Kindertagesstätten, in Tagesschulen, an Mittagstischen, durch Tageseltern oder in Form der Betreuung nach der Schule (Hort) betreuen lassen.

<sup>3</sup> Der Anspruch besteht auch dann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen Krankheit, Unfall, Weiterbildung oder Mutterschaftsurlaub oder dergleichen abwesend ist.

<sup>4</sup> Der Beitrag beträgt 200 Franken pro Kind und Monat, höchstens aber so

---

<sup>9</sup> SR 836.1.

viel, wie die tatsächlichen Kosten für die Betreuung nach Abs. 2 im betreffenden Monat ausmachen.

<sup>5</sup> Er wird jährlich ausbezahlt. Auf Gesuch hin kann eine monatliche Auszahlung erfolgen.

### **Art. 37 Treueprämien**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Treueprämie erstmals nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren. Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.

<sup>2</sup> Die Treueprämie entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen.

<sup>3</sup> Sie kann nach Massgabe von Art. 48 ausnahmsweise in bar ausbezahlt werden.

### **Art. 38 Spesen**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn ersetzen die Spesen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer dienstlichen Verpflichtungen entstanden sind.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten.

### **Art. 39 Heimarbeitsplätze**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können sich an den Kosten eines Heimarbeitsplatzes beteiligen, wenn sie einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter keinen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen können oder wenn andere sachliche Gründe für diese Lösung sprechen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat entscheidet über die Bewilligung eines Heimarbeitsplatzes und den Umfang der Kostenbeteiligung. Er regelt die Rückzahlung im Fall einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter.

## *V. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub*

### **Art. 40 Arbeitszeit im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.

<sup>2</sup> Die Arbeit wird in Form von Jahresarbeitszeit geleistet. Damit soll die Arbeitszeit der Arbeitsbelastung während des Jahres und den Bedürfnissen

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden können.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden im Rahmen der folgenden Bestimmungen in diesem Abschnitt selbst, wie sie die Arbeitszeit leisten.

#### **Art. 41 Arbeitszeitrahmen, Pausen**

<sup>1</sup> Die Arbeit wird von Montag bis Freitag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr geleistet.

<sup>2</sup> Sie kann im Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausnahmsweise auch ausserhalb dieser Zeiten und an Wochenenden geleistet werden.

<sup>3</sup> Es ist anzustreben, dass die tägliche Arbeitszeit zehn und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht übersteigt. Ausnahmsweise kann die tägliche Arbeitszeit im Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 12 Stunden übersteigen.

<sup>4</sup> Dauert die tägliche Arbeitszeit mehr als sieben Stunden, muss eine unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten bezogen werden.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine bezahlte Pause von je 15 Minuten während des Vormittags und des Nachmittags.

#### **Art. 42 Betriebliche Erfordernisse**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten ihre Arbeit im Rahmen von Art. 41 nach den Erfordernissen eines reibungslosen Betriebs.

<sup>2</sup> Die zuständigen Stellen legen die Öffnungs- und Ansprechzeiten fest, die für einen reibungslosen Betrieb notwendig sind.

<sup>3</sup> Während der Öffnungs- und Ansprechzeiten muss jede Dienststelle erreichbar sein. Die Vorgesetzten stellen die Erreichbarkeit nach Rücksprache mit den ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicher und legen dafür für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Präsenzzeiten fest.

<sup>4</sup> Die Vorgesetzten erarbeiten zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine entsprechende Jahresplanung.

#### **Art. 43 Abwesenheiten**

<sup>1</sup> Persönliche Verrichtungen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Für ärztliche und zahnärztliche Untersuchungen und Behandlungen wird unabhängig vom Beschäftigungsgrad eine Stunde pro Besuch und Arbeitstag als Arbeitszeit angerechnet. Für länger dauernde medizinische und

ärztlich verordnete therapeutische Behandlungen wird die tatsächlich benötigte Zeit dem Beschäftigungsgrad entsprechend angerechnet.

<sup>3</sup> Als Arbeitszeit gelten Ferien, bezahlter Urlaub, Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall, Militärdienst sowie Zivil- und Betriebsschutz. Für diese Abwesenheiten wird die Arbeitszeit aufgrund der täglichen Soll-Arbeitszeit erfasst.

<sup>4</sup> Dienstreisen, auswärtige Sitzungen, der Besuch von Veranstaltungen und Kursen sowie ähnliche Verrichtungen im Rahmen der Erfüllung der Dienstpflichten werden nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit erfasst. Die Reisezeit vom Arbeitsort zum Einsatzort gilt als Arbeitszeit.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleibt Art. 22.

#### **Art. 44 Erfassen der Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie Arbeitsunterbrüche mit einem elektronischen Zeiterfassungssystem nach dem Grundsatz der Selbstdeklaration.

<sup>2</sup> Der Entscheid über die Erfassung von bereichsinternen dienstlichen Abwesenheiten (dienstliche Tätigkeiten und angeordnete Teamretriten ausserhalb des Arbeitsorts, Teamausflüge, Besichtigungen und dergleichen) obliegt der Bereichsleitung. Der Synodalrat kann allgemeine Vorgaben über die Erfassung dienstlicher Abwesenheiten erlassen.

<sup>3</sup> Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ein individuelles Arbeitszeitkonto geführt. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn stellen sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren aktuellen Arbeitszeitsaldo kennen.

<sup>4</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn sorgen mit geeigneten Massnahmen dafür, dass der Datenschutz gewahrt bleibt. Der Synodalrat bestimmt, welche Personen Einsicht in die individuellen Arbeitszeitkonten nehmen dürfen.

#### **Art. 45 Arbeitszeitsaldo während der Abrechnungsperiode**

<sup>1</sup> Beträgt der Arbeitszeitsaldo (Differenz zwischen Soll-Arbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit) während der laufenden einjährigen Abrechnungsperiode mehr als 60 Plus- oder Minusstunden, sind im Fall eines positiven Saldos zusätzliche Plusstunden und im Fall eines negativen Saldos zusätzliche Minusstunden nur in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten möglich.

<sup>2</sup> Beträgt die Differenz mehr als 100 Stunden, trifft die oder der Vorgesetzte in Absprache mit der betroffenen Person konkrete Massnahmen zum Abbau der Plus- oder Minusstunden.

**Art. 46 Jahresarbeitszeitsaldo**

<sup>1</sup> Am Ende der einjährigen Abrechnungsperiode darf ein Saldo von höchstens 100 Plus- oder Minusstunden auf die neue Abrechnungsperiode übertragen werden. Dieser Saldo kann in den Bereichen aus betrieblichen Gründen ausgedehnt oder eingeschränkt werden.

<sup>2</sup> Zeitguthaben, die am Ende der Abrechnungsperiode die festgelegte Höchstzahl an Plusstunden überschreiten, verfallen. Ein am Ende einer Abrechnungsperiode die festgelegte Höchstzahl an Minusstunden überschreitender Saldo kann im Einverständnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form eines Gehaltsabzugs verrechnet werden.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben Art. 48 und 49 Abs. 4.

**Art. 47 Arbeitszeitsaldo bei Übertritt oder Austritt**

<sup>1</sup> Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo ist bis zum Übertritt in eine andere Organisationseinheit oder bis zum Austritt aus dem Dienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn möglichst auszugleichen.

<sup>2</sup> Ein positiver Saldo wird finanziell auf der Basis des monatlichen Bruttogehalts, ohne Anteil 13. Monatsgehalt und ohne allfällige Zulagen, abgegolten, wenn ein Abbau der Plusstunden aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall bis zum Übertritt oder Austritt nicht möglich war.

<sup>3</sup> Besteht beim Übertritt oder Austritt ein negativer Saldo, wird das letzte Gehalt gekürzt bzw. das zu viel ausgerichtete Gehalt auf der Basis des monatlichen Bruttogehalts, zuzüglich Anteil 13. Monatsgehalt und allfällige Zulagen, zurückgefordert.

**Art. 48 Ausnahmsweise finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben**

<sup>1</sup> Ferien- und Zeitguthaben können ausnahmsweise finanziell abgegolten werden, wenn verbreitet ein Überhang von Guthaben feststellbar ist oder die Guthaben nicht auf andere Weise abgetragen werden können.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt die Voraussetzungen und Einzelheiten mit entsprechenden Beschlüssen.

**Art. 49 Ferien**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien.

<sup>2</sup> Die Feriendauer beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr

a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird,

- b) 27 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 19. Altersjahr vollendet wird,
  - c) 32 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, sowie für Lernpersonal.
- <sup>3</sup> Die Bereichsleitung bewilligt die Feriendaten. Sie nimmt soweit möglich Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- <sup>4</sup> Im Übrigen richten sich die Einzelheiten, namentlich betreffend Ferien für Teilzeitbeschäftigte, die Kürzung, die Verschiebung oder die Übertragung der Ferien und Treueprämientagen nach dem kantonalen Personalrecht, sofern keine eigenen Regelungen getroffen wurden.

### **Art. 50    Arbeitsfreie Tage**

- <sup>1</sup> Samstag und Sonntag sind arbeitsfrei. Arbeitsfrei sind ferner: Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und 26. Dezember sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.
- <sup>2</sup> Am 1. Mai wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der Maifeier teilnehmen, ein freier halber Tag gewährt.

### **Art. 51    Bezahlter Kurzurlaub**

- <sup>1</sup> Die Bereichsleitungen oder die von ihnen ermächtigten Stellen können bezahlte Kurzurlaube im Einzelfall wie folgt bewilligen:
- a) bis zu vier Arbeitstagen wegen Krankheit oder Todes einer oder eines nahen Familienangehörigen oder Geburt eigener Kinder,
  - b) bis zu zwei Arbeitstagen wegen Heirat oder Wohnungswechsels.
- <sup>2</sup> Der Synodalrat kann in besonderen Fällen, insbesondere bei Naturereignissen, einem bestimmten Personenkreis einen bezahlten Kurzurlaub im Rahmen der benötigten Zeit generell bewilligen.
- <sup>3</sup> Bezahlte Kurzurlaube dürfen pro Kalenderjahr für gesamthaft nicht mehr als sechs Arbeitstage nach Massgabe des Beschäftigungsgrads bewilligt werden.
- <sup>4</sup> Ohne Anrechnung an die Höchstzahl gemäss Abs. 3 können die Bereichsleitungen oder die von ihnen ermächtigten Stellen pro Kalenderjahr bezahlten Urlaub nach Massgabe des Beschäftigungsgrads wie folgt gewähren:
- a) bis zu fünf Arbeitstagen für die freiwillige Mitarbeit in der kirchlichen Unterweisung sowie für leitende Aufgaben in kirchlichen Angeboten wie

Konfirmandinnen- und Konfirmandenlager, Seniorenferien und Gemeindeferien,

- b) bis zu fünf Arbeitstagen für die Tätigkeit als Gruppenleiterin oder -leiter von Kursen und Lagern sowie für den sozialen Einsatz zur Ferienbetreuung von Menschen mit Behinderung und Betagten,
- c) bis zu drei Arbeitstagen für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sektionsvorstands von Verbänden des Personals,
- d) bis zu zwei Arbeitstagen zur Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Personals und deren Vorsorgeeinrichtungen.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen über den bezahlten Weiterbildungsurlaub (Art. 53 ff.).

### **Art. 52 Unbezahlter Urlaub, Elternurlaub**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unbezahlten Urlaub gewähren, wenn dies die betrieblichen Erfordernisse zulassen.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei der Geburt eines eigenen Kindes oder bei der Aufnahme eines Kindes von bis zu 12 Jahren im Hinblick auf eine Adoption Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub von bis zu einem Jahr.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen Dauer und Modalitäten eines unbezahlten Urlaubs rechtzeitig vor dessen Beginn mit der oder dem Vorgesetzten ab.

<sup>4</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn versichern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während eines unbezahlten Urlaubs nach Massgabe der Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

## *VI. Weiterbildung*

### **Art. 53 Grundsätze**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht und die Pflicht sich weiterzubilden.

<sup>2</sup> Die Weiterbildung dient dem dienstlichen Interesse. Sie soll

- a) die Motivation und die allgemeinen beruflichen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern,
- b) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, ihre Aufgaben rascher, umfassender und qualitativ besser zu erfüllen,

- c) gegebenenfalls die für die geplante Übernahme neuer Aufgaben im Dienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn erforderlichen Kompetenzen ermitteln.
- <sup>3</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn fördern die Weiterbildung durch
- a) die Gewährung von Urlaub für externe Weiterbildungsveranstaltungen (Art. 56 und 57),
  - b) die Gewährung von Studienurlaub (Art. 58),
  - c) die Übernahme von Kosten für die Weiterbildung (Art. 56 Abs. 2, Art. 57 Abs. 1, Art. 58 Abs. 4).

#### **Art. 54 Anrechnung als Arbeitszeit**

- <sup>1</sup> Bewilligte Weiterbildungen und Studienurlaube gelten im Umfang des Beschäftigungsgrades als Arbeitszeit.
- <sup>2</sup> Die Präsidentin oder der Präsident des Synodalarats entscheidet auf Antrag der zuständigen Departementsleitung, ob Dienstreisen ganz oder teilweise als Weiterbildung angerechnet werden.

#### **Art. 55 Planung, Anordnung**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantragen der zuständigen Bereichsleitung die Bewilligung zur Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung. Beantragen sie einen Studienurlaub, legen sie dem Gesuch ein Programm für den Urlaub bei.
- <sup>2</sup> Sie sprechen das Gesuch rechtzeitig mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten ab. Die oder der Vorgesetzte trägt den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitsplanung Rechnung, soweit der Dienstbetrieb dies zulässt.
- <sup>3</sup> Die oder der Vorgesetzte kann gestützt auf die Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung (Art. 20) eine Weiterbildung anordnen. Angeordnete Weiterbildung wird an den Anspruch nach Art. 56 Abs. 1 angerechnet.

#### **Art. 56 Kurze Weiterbildung**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für ihre Weiterbildung Anspruch auf sieben Tage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr.
- <sup>2</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn übernehmen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, im Rahmen der mit dem Voranschlag bewilligten Mittel die vollen Kosten für die Weiterbildungsveranstaltung selbst (Kursgeld, Kursmaterial) sowie die Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung gemäss den Bestimmungen über den Ersatz von Spesen (Art. 38).

<sup>3</sup> Der Anspruch nach Abs. 1 kann ganz oder teilweise auf das folgende Kalenderjahr, aber nicht auf weitere Jahre übertragen werden. Ein Vorbezug des Anspruchs ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

### **Art. 57 Länger dauernde Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Präsidentin oder der Präsident des Synodalarats beschliesst auf Antrag der zuständigen Departementsleitung von Fall zu Fall über die Gewährung von Urlaub und die Finanzierung von Weiterbildungen, die länger als sieben Tage dauern. Sie oder er regelt die Modalitäten, namentlich die allfällige Rückerstattung von Kostenbeiträgen nach Abs. 2 und 3, schriftlich mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Löst die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss einer Weiterbildung nach Abs. 1 auf, können die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn die geleisteten Kostenbeiträge wie folgt zurückfordern:

- a) im ersten Jahr zu 80 Prozent,
- b) im zweiten Jahr zu 50 Prozent,
- c) im dritten Jahr zu 25 Prozent.

<sup>3</sup> Der vorzeitige Abbruch der Weiterbildung muss mit der oder dem Vorgesetzten vorgängig besprochen werden. Der Synodalarat kann die geleisteten Kostenbeiträge ganz oder teilweise zurückfordern, wenn der Abbruch ohne sachlichen Grund erfolgt ist.

### **Art. 58 Studienurlaub**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro 10 Dienstjahre Anspruch auf vier Wochen bezahlten Studienurlaub.

<sup>2</sup> Ein Studienurlaub nach Abs. 1 kann frühestens nach drei Dienstjahren bezogen werden. Ein nicht beanspruchter Studienurlaub verfällt fünf Jahre nach Ablauf der zehn Dienstjahre, für welche der Anspruch besteht.

<sup>3</sup> Der Synodalarat kann den folgenden leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Stelle eines Studienurlaubs nach Abs. 1 einmal während ihrer gesamten Dienstzeit einen erweiterten Studienurlaub von bis zu vier Monaten gewähren, sofern die Stellvertretung gewährleistet ist:

- a) der Kirchenschreiberin oder dem Kirchenschreiber,
- b) den Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern,
- c) den Leiterinnen und Leitern von Fachstellen,
- d) der Rektorin oder dem Rektor der Kirchlich-theologischen Schule,
- e) den durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn besetzten Verantwortlichen für die Praktische Ausbildung für das Pfarramt.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen die Kosten für die Weiterbildung während des Studienurlaubs. Der Synodalrat entscheidet auf Gesuch hin über die ausnahmsweise Übernahme eines Teils der Kosten durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten der oder dem Vorgesetzten in geeigneter Form über den Studienurlaub und das Erreichen der gesetzten Ziele gemäss dem eingereichten Programm (Art. 55 Abs. 1).

## VII. *Versicherung*

### **Art. 59 Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn versichern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung<sup>10</sup> (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten.

<sup>2</sup> Sie schliessen für die Taggelder eine Zusatzversicherung für den Anteil am Gehalt ab, welcher das Maximum gemäss UVG übersteigt.

<sup>3</sup> Sie übernehmen die Prämien für die Versicherung gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie 70 Prozent der Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung.

### **Art. 60 Krankentaggeldversicherung**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schliessen eine Krankentaggeldversicherung ab, welche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterausrichtung des Gehalts nach Art. 29, auch nach einer allfälligen Kündigung ohne Aufnahme in die Einzelversicherung, garantiert.

<sup>2</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn übernehmen die Prämien.

### **Art. 61 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn versichern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge<sup>11</sup> (BVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der Bernischen Pensionskasse BPK (Anschlussvertrag Nr. 2400)<sup>12</sup>.

<sup>2</sup> Die ordentlichen Beiträge der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

---

<sup>10</sup> SR 832.20.

<sup>11</sup> SR 831.40.

<sup>12</sup> KES 92.020.

und der Versicherten, das Eintrittsgeld bei Dienst Eintritt, die Einkaufssumme für den Einkauf zusätzlicher Versicherungsjahre und für die Erhöhung des versicherten Gehalts, die ausserordentlichen Beiträge bei individuellen oder allgemeinen Erhöhungen des Gehalts sowie die Leistungen der Kasse richten sich nach dem Anschlussvertrag und den kasseneigenen Bestimmungen.

### *VIII. Haftung*

#### **Art. 62 Im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn haften den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Schäden, die sie ihnen durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten widerrechtlich zufügen.

<sup>2</sup> Sie leisten auf Gesuch hin Kosten- und Schadenersatz, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der Ausübung einer dienstlichen Verrichtung ohne eigenes Verschulden einen unversicherten Schaden erleidet.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn für Schäden, die sie diesen durch vorsätzliches oder grobfahrlässiges Verhalten widerrechtlich zufügen. Art. 63 Abs. 2 und 3 gilt sinngemäss.

#### **Art. 63 Schädigung Dritter**

<sup>1</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn stehen gegenüber den Geschädigten für Schäden ein, welche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügen. Sie können auf die verantwortlichen Personen Rückgriff nehmen, sofern diese den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht haben.

<sup>2</sup> Mehrere verantwortliche Personen haften anteilmässig nach dem Grad ihres Verschuldens, wenn sie den Schaden gemeinsam verursacht haben.

<sup>3</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn können auf die Ansprüche gegenüber den verantwortlichen Personen ganz oder teilweise verzichten, wenn es nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere die Entstehung der Schädigung, das bisherige Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage der Betroffenen zu berücksichtigen.

*IX. Rechtsschutz***Art. 64 Verfügungen**

<sup>1</sup> Der Personaldienst oder, wo dieser zuständig ist, der Synodalrat eröffnet den betroffenen öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch schriftliche Verfügung

- a) die Verlängerung der Probezeit,
- b) Änderungen des Anstellungsverhältnisses nach Art. 12 Abs. 3,
- c) die Änderung der Einreihung in eine Gehaltsklasse,
- d) die Veränderung des Gehalts aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung, wenn dies die betroffene Person verlangt,
- e) die Kündigung,
- f) eine allfällige vorläufige Einstellung im Amt.

<sup>2</sup> Die zuständige Stelle erlässt auf Verlangen der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters oder von Amtes wegen eine Verfügung, wenn eine Streitigkeit aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis nicht einvernehmlich beigelegt werden kann.

<sup>3</sup> Blosser Dienstanweisungen sind keine Verfügungen im Sinn dieses Art..

**Art. 65 Anfechtung von Verfügungen**

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen nach Art. 64 kann die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter innert 30 Tagen Beschwerde an den Synodalrat erheben, soweit nicht der Synodalrat selbst verfügt hat.

<sup>2</sup> Mit Beschwerde an den Synodalrat können gerügt werden

- a) die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts,
- b) andere Rechtsverletzungen,
- c) Unangemessenheit.

<sup>3</sup> Für die Anfechtung von Verfügungen und Beschwerdeentscheiden des Synodalrats gelten die Bestimmungen über die Rekurskommission der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn sowie die staatliche Gesetzgebung.

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

**Art. 66 Verfahren**

<sup>1</sup> Die verfügende Stelle hört die betroffene Person vor dem Erlass einer

Verfügung an.

<sup>2</sup> Beschwerden an den Synodalrat haben keine aufschiebende Wirkung, wenn der Synodalrat nichts anderes anordnet.

<sup>3</sup> 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<sup>13</sup>.

## X. *Mitwirkung des Personals*

### **Art. 67    Recht auf betriebliche und gewerkschaftliche Organisation**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, sich auf der Ebene des Betriebs und gewerkschaftlich zu organisieren sowie in Personalangelegenheiten der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn mitzuwirken.

<sup>2</sup> Sie haben das Recht, während der Arbeitszeit an bis zu vier Stunden pro Jahr an Personalversammlungen teilzunehmen, ohne Anrechnung an die Höchstzahl gemäss Art. 51.

<sup>3</sup> Zusätzlich können Mitglieder des Personalausschusses ihre Sitzungen an bis zu zwölf Stunden pro Jahr während der Arbeitszeit durchführen.

### **Art. 68    Personalorganisation und Mitwirkungsrechte im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Bei wichtigen Angelegenheiten und Massnahmen, die das Personal betreffen, besteht allgemein ein Recht auf Mitsprache und Vorschlag zuhanden der entscheidenden Stelle (Synodalrat, Departementsleitung, Bereichsleitung, Fachstellenleitung). Dies gilt namentlich für Fragen der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Lohnsystems und der Einreihung der Stellen, der Weiterbildung und der Grundsatzfragen im Zusammenhang mit Versicherungen.

<sup>2</sup> In Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz betreffen, sind diese im Sinne der Mitsprache anzuhören.

### **Art. 69    Personalversammlung**

<sup>1</sup> Die Personalversammlung ist die Zusammenkunft sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, mit Einschluss der Praktikantinnen und Praktikanten sowie der privatrechtlich angestellten Personen. Sie soll die Mitwirkung der Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherstellen.

---

<sup>13</sup> BSG 155.21.

<sup>2</sup> Die Personalversammlung findet in der Regel zwei Mal jährlich statt. Weitere Versammlungen werden einberufen

- a) gemäss Beschluss der Personalversammlung,
- b) gemäss Beschluss des Personalausschusses,
- c) innert drei Wochen, wenn dies ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich verlangt.

<sup>3</sup> Die Personalversammlung dient dem Informations- und Gedankenaustausch über personelle, personalrechtliche und arbeitsorganisatorische Fragen und Belange. Sie wählt die Arbeitnehmervertretung in der Paritätischen Kommission, die Mitglieder des Personalausschusses sowie die Vertretung des Personals in der Personalvorsorgeeinrichtung.

<sup>4</sup> Die Personalversammlung wird durch ein Mitglied des Personalausschusses geleitet.

#### **Art. 70 Personalausschuss**

<sup>1</sup> Der Personalausschuss besteht aus drei bis fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die beiden Geschlechter und die gesamtkirchlichen Bereiche sollen angemessen vertreten sein.

<sup>2</sup> Er vertritt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, soweit dies nicht im Rahmen der Personalversammlung erfolgt.

<sup>3</sup> Er konstituiert sich selber. Er wählt eine Ansprechperson, die den Kontakt zum Synodalrat und zu andern Stellen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn sicherstellt.

<sup>4</sup> Der Personalausschuss trifft sich nach Bedarf. Jedes Mitglied kann die Einberufung einer Sitzung verlangen. Für seine Sitzungen kann der Personalausschuss eine Vertretung der Gewerkschaft beziehen.

<sup>5</sup> Der Personalausschuss kann Anträge stellen

- a) der Personalversammlung,
- b) der Paritätischen Kommission,
- c) dem Synodalrat.

<sup>6</sup> Der Personalausschuss

- a) befasst sich ausserhalb der Personalversammlungen mit allen Angelegenheiten und Massnahmen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Gesamtheit betreffen,
- b) beruft die Personalversammlung ein, bereitet diese vor und führt deren Beschlüsse aus,

- c) nimmt Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen und vertritt diese vor der zuständigen Stelle,
- d) unterbreitet dem Synodalrat oder anderen zuständigen Stellen von sich aus Anträge in Personalangelegenheiten,
- e) erstellt in Zusammenarbeit mit dem Verband des Personals öffentlicher Dienste den Aktionsplan für die Verwendung der Mittel aus dem Solidaritätsfonds und erstellt dessen Jahresrechnung,
- f) nimmt zu Vorhaben der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn nach Art. 68 Abs. 1 und Art. 74 Abs. 3 Stellung, soweit dies nicht die Personalversammlung tut,
- g) trifft sich einmal jährlich mit einer Delegation des Synodalrats zu einem Informations- und Meinungsaustausch,
- h) informiert die Personalversammlung periodisch, aber mindestens einmal jährlich, über seine Tätigkeit.

## *XI. Schuldrechtliche Bestimmungen*

### **Art. 71 Koalitionsfreiheit**

Die beidseitige Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weder von Seiten der Reformierten Kirchen Bern-Jura Solothurn noch von Seiten des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste Nachteile erwachsen.

### **Art. 72 Arbeitsfrieden**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens. Sie verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses Gesamtarbeitsvertrags den Arbeitsfrieden zu wahren, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag oder in seinen Ausführungsbestimmungen geregelt sind (relative Friedenspflicht).

<sup>2</sup> Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags beizulegen.

### **Art. 73 Solidaritätsbeitrag und Solidaritätsfonds**

<sup>1</sup> Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Gesamtarbeitsvertrags wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die dem Verband des Personals öffentlicher Dienste nicht angehören, ein jährlicher Solidaritätsbeitrag von höchstens 2,5 Promille eines Bruttojahresgrundgehalts erhoben. Die Pari-

tätische Kommission setzt die Höhe des Beitrags fest. Sie kann für Mitglieder anderer Verbände einen reduzierten Beitrag vorsehen.

<sup>2</sup> Dieser Beitrag wird von den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom Gehalt abgezogen und dem Solidaritätskonto gutgeschrieben. Das Solidaritätskonto kann auch durch zweckgebundene Beiträge der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn alimentiert werden.

<sup>3</sup> Die Mittel des Solidaritätsfonds sind in erster Linie für die Kosten des Drucks, der Anwendung und Überwachung dieses Gesamtarbeitsvertrags und für die Kosten der Paritätischen Kommission zu verwenden. Der Personalausschuss stellt in Zusammenarbeit mit dem Verband des Personals öffentlicher Dienste jährlich einen Aktionsplan auf, welcher den Verwendungszweck der vorhandenen Mittel im Solidaritätsfonds festlegt. Er informiert den Synodalrat.

<sup>4</sup> Der Personalausschuss legt der Paritätischen Kommission jährlich die geprüfte Jahresabrechnung über die Verwendung der Solidaritätsbeiträge vor.

#### **Art. 74 Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Sie verpflichten sich insbesondere, für die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages zu sorgen (Art. 357b OR).

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien sind insbesondere zuständig für

- a) Verhandlungen über diesen Gesamtarbeitsvertrag und dessen Erneuerung,
- b) die Aushandlung und den Abschluss allfälliger Ausführungsbestimmungen und eines allfälligen Sozialplans,
- c) jährliche Konsultationen bzw. Stellungnahmen betreffend den Ausgleich der Teuerung (Art. 28) und Verhandlungen über die Gehaltsentwicklung,
- d) die Vertretung von Einzelanliegen.

<sup>3</sup> Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn informieren den Verband des Personals öffentlicher Dienste und den Personalausschuss so frühzeitig als möglich über strategische Entscheide, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken, sowie über vorgesehene Änderungen personalpolitischer Art.

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien treffen sich bei Bedarf zum Vollzug ihrer Aufgaben.

<sup>5</sup> Jede Vertragspartei kann jederzeit von der Gegenseite Aufschluss über bestimmte Fragen verlangen. Die Fragen sind schriftlich einzureichen. Sie werden schriftlich oder anlässlich eines Gesprächs beantwortet.

**Art. 75 Paritätische Kommission**

<sup>1</sup> Um die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags und der Ausführungsbestimmungen sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu fördern, wird eine gemeinsame Paritätische Kommission gebildet.

<sup>2</sup> Die Paritätische Kommission besteht aus vier Mitgliedern. Der Synodalrat und die Personalversammlung bezeichnen je zwei Mitglieder und ein Ersatzmitglied; ein von der Personalversammlung bezeichnetes Mitglied muss eine Vertretung des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste sein. Den Vorsitz übernimmt jährlich alternierend ein Mitglied der Arbeitgeber- bzw. der Arbeitnehmerseite.

<sup>3</sup> Die Paritätische Kommission

- a) überwacht die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags und allfälliger Ausführungsbestimmungen,
- b) versucht Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien über die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags und allfälliger Ausführungsbestimmungen gütlich beizulegen,
- c) stellt den Vertragsparteien bei ungelösten Streitigkeiten Antrag,
- d) genehmigt die Jahresrechnung des Solidaritätsfonds und legt die Höhe der Solidaritätsbeiträge im Rahmen von Art. 73 Abs. 1 fest,
- e) schlichtet auf Antrag einer beteiligten Partei in arbeitsrechtlichen Konflikten zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern.

<sup>4</sup> Die Paritätische Kommission trifft sich mindestens einmal jährlich zur Wahrung ihrer Aufgaben gemäss Abs. 3 Bst. a und d. Weitere Sitzungen können auf Antrag einer der Vertragsparteien einberufen werden.

<sup>5</sup> Zur Beschlussfähigkeit der Paritätischen Kommission bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder. Bei Verhinderung eines Mitglieds ist das Ersatzmitglied zu stellen.

<sup>6</sup> Die Paritätische Kommission kann sich zur näheren Umschreibung ihrer Organisation und Zusammenarbeit ein Reglement geben.

**Art. 76 Schiedsgericht**

<sup>1</sup> Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, die nicht gemäss Art. 75 beigelegt werden können, sind unter Ausschluss des ordentlichen Rechtswegs nach den Bestimmungen des Konkordats vom 27. März 1969 über

die Schiedsgerichtsbarkeit<sup>14</sup> einem Schiedsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

<sup>2</sup> Das Schiedsgericht entscheidet nach den Regeln des anwendbaren Rechts und insbesondere dieses Gesamtarbeitsvertrags. Es kann auch nach Billigkeit entscheiden (Art. 31 Abs. 3 des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit)<sup>15</sup>.

<sup>3</sup> Für die Bildung des Schiedsgerichts und das Verfahren geltend die folgenden Grundsätze:

- a) Will eine Partei das Schiedsgericht anrufen, so hat sie dies der Gegenpartei mit eingeschriebenem Brief und unter gleichzeitiger Nennung einer Schiedsrichterin oder eines Schiedsrichters bekannt zu geben. Die Gegenpartei hat innert 20 Tagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter zu bezeichnen. Innert weiteren 20 Tagen haben hierauf die beiden Parteien gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu bezeichnen. Kommt die Gegenpartei mit der Bezeichnung der Schiedsrichterin oder des Schiedsrichters in Verzug oder können sich die Parteien nicht auf ein Präsidium einigen, so wird die Präsidentin oder der Präsident des bernischen Obergerichts ersucht, die erforderliche Wahl zu treffen.
- b) Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Bern. Es setzt das anzuwendende Prozessverfahren selbst fest. Soweit nicht abweichende Regelungen vereinbart sind, gelten das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit<sup>16</sup> sowie subsidiär die Bestimmungen des Gesetzes vom 7. Juli 1918 über die Zivilprozessordnung für den Kanton Bern<sup>17</sup>.
- c) Das Verfahren soll möglichst einfach sein, doch haben die Parteien in jedem Fall Anspruch auf ein schriftlich begründetes Urteil.
- d) Der Entscheid des Schiedsgerichts ist für die Beteiligten endgültig, unter Vorbehalt der Rechtsmittel gemäss dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit<sup>18</sup>.

<sup>4</sup> Während eines Schiedsgerichtsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

<sup>5</sup> Für den Fall, dass eine Vertragspartei die Pflichten aus diesem Gesamtarbeitsvertrag verletzt, hat die verletzende Partei der anderen Seite eine

---

<sup>14</sup> Abgelöst durch Art. 353 ff. Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (SR 272).

<sup>15</sup> Vgl. Fn. 14.

<sup>16</sup> Vgl. Fn. 14.

<sup>17</sup> Heute: Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (SR 272).

<sup>18</sup> Vgl. Fn. 14.

Konventionalstrafe bis zum Höchstbetrag von 5000 Franken zu bezahlen  
Das Schiedsgericht setzt die Höhe der Konventionalstrafe fest.

<sup>6</sup> Für Streitigkeiten zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern gelten die Art. 64 ff.

## *XII. Schlussbestimmungen*

### **Art. 77 Anpassung von Erlassen**

<sup>1</sup> Der Synodalrat passt im Rahmen seiner Zuständigkeiten das kirchliche Recht diesem Gesamtarbeitsvertrag an.

<sup>2</sup> Er hebt überflüssig gewordene Verordnungen auf.

### **Art. 78 Geltungsdauer, Änderungen**

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für unbestimmte Zeit, mindestens für zwei Jahre.

<sup>2</sup> Er kann durch beide Vertragsparteien unter Wahrung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals auf den 31. Dezember 2009.

<sup>3</sup> Änderungen sind im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner jederzeit möglich.

<sup>4</sup> Die Vertragspartner verpflichten sich, im Fall künftiger Änderungen der kantonalen Personalgesetzgebung zu prüfen, ob eine entsprechende Anpassung dieses Gesamtarbeitsvertrags angezeigt erscheint.

### **Art. 79 Übergangsbestimmung**

<sup>1</sup> Art. 34 tritt mit dem Inkrafttreten der Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung über die Familienzulagen und zusätzlichen Leistungen in Kraft.

<sup>2</sup> Bis zu diesem Zeitpunkt gilt Art. 30 des Gesamtarbeitsvertrags zwischen dem Evangelisch-reformierten Synodalverband Bern-Jura und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD vom 9. Dezember 1997.

**Art. 80 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

<sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten ist der Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem Evangelisch-reformierten Synodalverband Bern-Jura und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD vom 9. Dezember 1997 aufgehoben.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt Art. 79.

Bern, 20. Dezember 2007

NAMENS DES SYNODALRATES

Der Präsident: *Andreas Zeller*

Der Kirchenschreiber: *Anton Genna*

VERBAND DES PERSONALS ÖFFENTLICHER DIENSTE VPOD

Präsidentin VPOD: *Christine Goll*

Generalsekretärin VPOD: *Doris Schüepp*

Sekretär VPOD Bern Kanton: *Blaise Kropf*

**Änderungen**

- Am 14. April 2016 (Beschluss des Synodalrates):  
geändert in Art. 8, Art. 13 Abs. 1 lit. b, Art. 22 Abs. 2, Art. 30a, Art. 31 Abs. 1 und 2, Art. 49 Abs. 4 und Art. 52 Abs. 2.  
Inkrafttreten: 30. April 2016.