

EVANGELISCH-REFORMIERTE GESAMTKIRCHGEMEINDE BERN

Personalreglement

vom 27. Oktober 1993

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Bestimmungen	5
1.1 <i>Begriffe und Geltungsbereich</i>	5
1.2 <i>Personalpolitische Grundsätze</i>	7
1.3 <i>Stellen</i>	8
1.4 <i>Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Arbeitgeberin und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</i>	9
2. Das Angestelltenverhältnis	10
2.1 <i>Voraussetzungen des Angestelltenverhältnisses</i>	10
2.1.1 <i>Im Allgemeinen</i>	10
2.1.2 <i>Sachliche Voraussetzungen</i>	10
2.1.3 <i>Persönliche Voraussetzungen</i>	11
2.2 <i>Das Probeverhältnis.....</i>	12
2.3 <i>Das definitive Verhältnis.....</i>	14
2.3.1 <i>Voraussetzung, Dauer</i>	14
2.3.2 <i>Beendigung</i>	14
2.3.2.1 <i>Ordentliche Beendigung</i>	14
2.3.2.2 <i>Vorzeitige Beendigung.....</i>	17
2.3.2.3 <i>Ausserordentliche Beendigung.....</i>	18
2.3.2.4 <i>Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</i>	18
3. Rechte der Angestellten	19
3.1 <i>Lohn</i>	19
3.1.1 <i>Allgemeines.....</i>	19
3.1.2 <i>Grundlohn</i>	20
3.1.3 <i>Zulagen</i>	23

3.1.3.1 Arbeits- und Funktionszulagen	23
3.1.3.2 Sozialzulagen.....	23
3.1.4 Prämien.....	25
3.2 Auslagenersatz	27
3.3 Besondere Leistungen der Gesamtkirchgemeinde.....	27
3.4 Weiterausrichtung des Lohns bei Arbeitsverhinderung	28
3.5 Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses	31
3.6 Weitere Rechte	32
4. Pflichten der Angestellten	35
5. Verantwortlichkeit der Angestellten	39
5.1 Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit.....	39
5.2 Strafrechtliche Verantwortlichkeit.....	39
5.3 Disziplinarische Verantwortlichkeit.....	40
6. Besondere Bestimmungen über das Dienstverhältnis.....	43
6.1 Aus- und Weiterbildung.....	43
6.2 Personalbeurteilung	43
6.3 Vorsorge und Versicherung	44
6.4 Mitwirkung	45
7. Zuständigkeiten und Verfahren.....	46
7.1 Zuständigkeiten.....	46
7.2 Verfahren	47

8. Schluss- und Übergangsbestimmungen.....48

Änderungen.....50

Anhang 152

Lohnskala.....52

Der Grosse Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern, gestützt auf Artikel 18 Absatz 4 des Organisationsreglements der Evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern vom 18. Juni 2000, auf Antrag des Kleinen Kirchenrates, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Begriffe und Geltungsbereich

Begriffe

Art. 1 Die nachfolgenden Begriffe haben folgende Bedeutung:

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern (nachfolgend Gesamtkirchgemeinde genannt) und der von ihr umfassten Kirchengemeinden;
- b) Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Gesamtkirchgemeinde bzw. der Kirchengemeinde andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;
- c) Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis;¹
- d) Leitende Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vom Kleinen Kirchenrat bestimmten Kaderstufen (zum Beispiel Kirchmeier oder Kirchmeierin, Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter des Kirchmeieramtes etc.);
- e) Vertragsangestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis;
- f) Aushilfen sind Vertragsangestellte, die vorübergehend für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe angestellt werden;
- g) Anstellungs- und Linieninstanz im Sinne dieses Reglements ist die für den Erlass personalrechtlicher Ver-

¹ Fassung vom 20.12.2001

- fügungen zuständige Stelle der Gesamtkirchgemeinde oder der Kirchgemeinde (Art. 87, 88);
- i) Teilzeitarbeit ist Arbeit bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100 Prozent;
 - k) Personalverbände oder -ausschüsse sind Organisationen oder Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die auf das Dienst- oder Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;²
 - l) Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch den Stellenplan und die Stellenbeschreibungen festgelegt;
 - m) Funktionsgruppen sind anhand der Grundanforderungen festgelegte Gruppen von Stellen, die mehrere Lohnklassen umfassen;
 - n) Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern;
 - o) Pfarrerinnen und Pfarrer sind Inhaberinnen und Inhaber der Pfarrstellen, der Hilfspfarrstellen sowie Amtsverweserinnen und Amtsverweser;³
 - p) Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Stelle innerhalb der Gesamtkirchgemeinde bzw. der Kirchgemeinde.⁴

Geltungsbereich **Art. 2**¹ Dieses Reglement findet auf die Angestellten der Gesamtkirchgemeinde und der von ihr umfassten Kirchgemeinden Anwendung.

² Auf die Pfarrerinnen und Pfarrer ist es subsidiär, das heisst nur so weit anwendbar, als die Gesetzgebung des Staates und der Landeskirche sowie die Organisationsreglemente der einzelnen Kirchgemeinden keine abweichenden oder besonderen Vorschriften enthalten.

³ Es findet keine Anwendung auf Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt.

² Fassung vom 20.12.2001

³ Fassung vom 20.12.2001

⁴ Eingefügt am 20.12.2001

⁴ Der Kleine Kirchenrat kann für die einzelnen Personalgruppen Verordnungen erlassen.⁵

1.2 Personalpolitische Grundsätze

Ziele

Art. 3 ¹ Der Kleine Kirchenrat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik in der Gesamtkirchgemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich der Arbeitgeberin (Gesamtkirchgemeinde oder Kirchgemeinde) dar.

² Das Ziel ist es, fähige und leistungswillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen zu gewinnen, zu erhalten, ihren Eignungen und Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu entwickeln, Vorgesetzte in ihrer Führungsarbeit zu unterstützen sowie Voraussetzungen für eine motivierende Arbeit und Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

³ Die Arbeitgeberin fördert die Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie fördert die ausgewogene Vertretung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen sowie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Stellenteilungen und Teilzeitstellen.⁶

⁴ Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie duldet keine Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere weder Mobbing noch sexuelle Belästigung, und ergreift gegen Fehlbare die nötigen Sanktionen.⁷

⁵ Die Arbeitgeberin schützt und fördert durch geeignete, den gegebenen Verhältnissen angepasste sicherheitstechnische, organisatorische und arbeitsmedizinische Massnahmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit.⁸

⁵ Eingefügt am 20.12.2001

⁶ Fassung vom 20.12.2001

⁷ Eingefügt am 20.12.2001

⁸ Eingefügt am 20.12.2001

⁶ Die Arbeitgeberin fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beschäftigung von behinderten Personen.

⁷ Die Arbeitgeberin fördert umweltbewusstes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie im Rahmen der Möglichkeiten die Wohnsitznahme in der Gesamtkirchgemeinde.

Führungsverantwortung

Art. 3a^{9 1} Vorgesetzte sind verantwortlich für einen effektiven und effizienten Personaleinsatz sowie für die Einhaltung von Vorgaben und Leistungsvereinbarungen.

² Sie führen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgerichtet und kooperativ und erfüllen stufengerecht alle wesentlichen Führungsfunktionen.

1.3 Stellen

Stellenplan

Art. 4¹ Der Grosse Kirchenrat beschliesst zusammen mit dem jährlichen Voranschlag der Laufenden Rechnung den Stellenplan der Gesamtkirchgemeinde.¹⁰

² Der Stellenplan enthält:

- a) die Stellenprozente für die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde mit spezieller Erwähnung der leitenden Angestellten;¹¹
- b) die Stellenpunkte (umgewandelte Stellenprozente) für die bezeichneten Personalgruppen der Kirchgemeinden.¹²

³ Der Kleine Kirchenrat kann im Sinne einer optimalen Stellenbewirtschaftung in Absprache mit den betroffenen Kirchgemeinden Stellenpunkte vorübergehend oder dauernd in eine andere Kirchgemeinde verschieben.¹³

⁹ Eingefügt am 20.12.2001

¹⁰ Fassung vom 20.12.2001

¹¹ Fassung vom 20.12.2001

¹² Fassung vom 20.12.2001

¹³ Fassung vom 20.12.2001

Zusätzliche Arbeitskapazität	⁴ Bei kurzfristigem, nachgewiesenem Bedarf an zusätzlichen Arbeitskapazitäten kann der Kleine Kirchenrat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen für eine Dauer von höchstens 12 Monaten die Anstellung von Aushilfen oder die Aufstockung eines bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bewilligen. ¹⁴
Stellvertretung	⁵ Bei längeren Urlauben oder Arbeitsverhinderungen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kann der Kleine Kirchenrat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen die Anstellung von Aushilfen bewilligen. ¹⁵

1.4 Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Arbeitgeberin und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	<p>Art. 5 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Gesamtkirchgemeinde bzw. zur Kirchgemeinde in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.¹⁶</p> <p>² Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält.</p> <p>³ Es wird in den vom Reglement vorgesehenen Fällen beendet.</p>
Privatrechtliches Arbeitsverhältnis	<p>Art. 6 ¹ Die Anstellungsinstanz kann in besonderen Fällen und im Rahmen ihrer Finanzkompetenzen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen (wie Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten, im Rahmen von Projekten bzw. im Stundenlohn oder von den Kirchgemeinden bis längstens 6 Monate Beschäftigte¹⁷).¹⁸</p>

¹⁴ Fassung vom 20.12.2001

¹⁵ Fassung vom 20.12.2001

¹⁶ Fassung vom 20.12.2001

¹⁷ Vgl. Art. 2 Abs. 2 lit. f Organisationsreglement Gesamtkirchgemeinde.

¹⁸ Fassung vom 20.12.2001

² Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit Vertragsangestellten.¹⁹

2. Das Angestelltenverhältnis

2.1 Voraussetzungen des Angestelltenverhältnisses

2.1.1 Im Allgemeinen

Voraussetzungen

Art. 7¹ Für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses müssen die nachfolgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein.

² Fehlt eine persönliche Voraussetzung, die erfüllbar ist, beschliesst die Anstellungsinstanz die Anstellung nur unter dem Vorbehalt, dass die Voraussetzung innert der festgesetzten Frist erfüllt wird. Läuft die Frist ungenutzt ab, kommt der Anstellungsverfügung keine Rechtswirksamkeit zu.²⁰

2.1.2 Sachliche Voraussetzungen

Freie Stellen

Art. 8¹ Ein Angestelltenverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine bewilligte Stelle bzw. bewilligte Stellenpunkte vorhanden sind.²¹

² Zur Einarbeitung von Angestellten können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden, jedoch höchstens während eines Monats.

Ausschreibung

Art. 9¹ Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob eine umzuplatzierende Person zu berücksichtigen und ob eine Stellenteilung möglich ist.²²

¹⁹ Fassung vom 20.12.2001

²⁰ Fassung vom 20.12.2001

²¹ Fassung vom 20.12.2001

²² Eingefügt am 20.12.2001

² Freie Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben. Ausnahmen sind vorgängig vom Kleinen Kirchenrat zu bewilligen.²³

³ Die Ausschreibung richtet sich an beide Geschlechter.

2.1.3 Persönliche Voraussetzungen

Anstellungsvoraussetzung

Art. 10 ¹ Die Anstellung setzt die fachliche und persönliche Eignung sowie grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer kantonal anerkannten Landeskirche voraus. Der Kleine Kirchenrat legt die Ausnahmen in der Personalverordnung fest. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.²⁴

² Der Kleine Kirchenrat legt die Voraussetzungen für die Anstellung von Ausländerinnen und Ausländern fest.²⁵

³ Die Anstellungsinstanz kann die Anstellung von weiteren Voraussetzungen, insbesondere vom Ergebnis einer Prüfung oder einer arbeitsärztlichen Untersuchung, abhängig machen.

Unvereinbarkeit

Art. 11 ¹ Ab Antritt der Stelle dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe (Verwandtenausschluss, unvereinbare Ämter) vorliegen.²⁶

² ...²⁷

³ Gründe, Geltendmachung und Folgen der Unvereinbarkeit richten sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes und der Organisationsreglemente der Gesamtkirchengemeinde bzw. der anstellenden Kirchge-

²³ Fassung vom 20.12.2001

²⁴ Fassung vom 04.03.2009

²⁵ Fassung vom 20.12.2001

²⁶ Fassung vom 20.12.2001

²⁷ Aufgehoben am 20.12.2001

	meinde. ²⁸
Wohnsitz	<p>Art. 12¹ Erfordern es dienstliche Gründe, haben Angestellte im von der Gesamtkirchengemeinde umfassten oder in einem andern umschriebenen Gebiet Wohnsitz zu nehmen.²⁹</p> <p>² Der Kleine Kirchenrat legt Grundsätze für die Stellen fest, für deren Inhaberin oder Inhaber eine Wohnsitzverpflichtung besteht.</p>
Eid, Gelübde	Art. 13 ... ³⁰

2.2 Das Probeverhältnis

Dauer	<p>Art. 14¹ Dem definitiven Verhältnis geht bei der erstmaligen Begründung des Dienstverhältnisses ein Probeverhältnis voraus. Die Anstellung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Genehmigung durch den Kleinen Kirchenrat.³¹</p> <p>² Das Probeverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Über eine Verlängerung wird vor dessen Ablauf durch die Anstellungsinstanz entschieden.</p> <p>³ Angestellte, die eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben antreten, wechseln ins Probeverhältnis. Es gelten indessen die Beendigungsfristen des definitiven Verhältnisses. Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen und gesundheitlichen Gründen wird kein Probeverhältnis begründet.³²</p>
Beendigung	<p>Art. 15¹ Das Probeverhältnis wird während seiner Dauer auf Demissionsbegehren von Angestellten oder auf Veranlassung der Anstellungsinstanz beendet.</p> <p>² Zeigt sich vor Ablauf des Probeverhältnisses, dass Eignung, Leistung oder Verhalten von Angestellten den Anforderungen nicht genügen, beendet die Anstellungs-</p>

²⁸ Fassung vom 20.12.2001

²⁹ Fassung vom 20.12.2001

³⁰ Aufgehoben am 20.12.2001

³¹ Fassung vom 20.12.2001

³² Eingefügt am 20.12.2001

stanz das Probeverhältnis vorzeitig. Sie teilt den Betroffenen die bevorstehende Massnahme unter Angabe der Gründe mit und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.³³

³ Die Anstellungsinstanz eröffnet den betroffenen Angestellten die Beendigung des Probeverhältnisses schriftlich. Dabei beachtet sie folgende Fristen:³⁴

- a) im ersten Monat: 7 Tage;
- b) ab zweitem Monat: 1 Monat auf Monatsende.

⁴ Bei Demissionsbegehren von Angestellten vor Ablauf des Probeverhältnisses gelten die Fristen gemäss Absatz 3.³⁵

Verhalten bei
Ablauf

Art. 16 ¹ Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten, ob Angestellte im Probeverhältnis ins definitive Verhältnis angestellt werden können.

² Genügen Eignung, Leistungen oder Verhalten den Anforderungen nicht, wird kein definitives Verhältnis begründet. In besonderen Fällen kann das Probeverhältnis um weitere 6 Monate verlängert werden.³⁶

³ Die Anstellungsinstanz eröffnet den betroffenen Angestellten im Probeverhältnis spätestens einen Monat vor dessen Ablauf den begründeten Entscheid schriftlich. Eine Kopie des Entscheids ist gleichzeitig dem Kleinen Kirchenrat zuzustellen.³⁷

³³ Fassung vom 20.12.2001

³⁴ Fassung vom 20.12.2001

³⁵ Fassung vom 20.12.2001

³⁶ Fassung vom 20.12.2001

³⁷ Fassung vom 20.12.2001

2.3 Das definitive Verhältnis

2.3.1 Voraussetzung, Dauer

Art. 17¹ Haben Angestellte im Probeverhältnis durch ihre Leistung und ihr Verhalten gezeigt, dass sie die Anforderungen der Stelle erfüllen und die nötige Eignung aufweisen, werden sie durch die Anstellungsinstanz ins definitive Verhältnis angestellt.³⁸

² Das definitive Verhältnis ist unbefristet.

³ Der Kirchmeier bzw. die Kirchmeierin wird durch den Kleinen Kirchenrat für eine Amtsperiode von 4 Jahren gewählt, die mit jener der Organe der Gesamtkirchgemeinde zusammenfällt. Eine Neuwahl erfolgt jeweils für den Rest der Amtsperiode.³⁹

2.3.2 Beendigung

2.3.2.1 Ordentliche Beendigung

Allgemeines **Art. 18**¹ Das definitive Verhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Anstellungsinstanz oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.⁴⁰

² Im Weiteren wird es beendet durch

- a) Invalidität im Sinne des Reglements über die Pensionskasse der Evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern;
- b) Erreichen der Altersgrenze;
- c) Tod.

Altersgrenze ³ Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfül-

³⁸ Fassung vom 20.12.2001

³⁹ Fassung vom 20.12.2001

⁴⁰ Fassung vom 20.12.2001

lung des 65. Altersjahres erreicht. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz auf Gesuch hin Angestellten das Dienstverhältnis jeweils um höchstens ein Jahr verlängern, längstens aber bis zum Monatsende nach Erfüllung des 67. Altersjahrs. Das Gesuch ist spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.⁴¹

Übergangsregelungen ordentliches Rücktrittsalter

⁴ Vorbehalten bleiben die Übergangsregelungen betreffend ordentliches Rücktrittsalter und Verlängerung des Dienstverhältnisses von Art. 93 Abs. 2 und 3.⁴²

Beendigung durch Angestellte (Demission)

Art. 19 ¹ Angestellte können mit Demissionsbegehren jederzeit unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.

² Das Begehren ist schriftlich an die Anstellungsinstanz zu richten.

³ Die Anstellungsinstanz kann dem Begehren um Demission auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.⁴³

Beendigung durch die Anstellungsinstanz (Entlassung)

Art. 20 ¹ Die Anstellungsinstanz kann aus sachlichen Gründen das Dienstverhältnis von Angestellten durch Entlassung beenden, namentlich⁴⁴

- a) wenn Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht genügen;⁴⁵
- b) bei Fehlen von Eignung oder Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben;⁴⁶
- c) bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit.⁴⁷

² Die Entlassung muss schriftlich begründet werden. Bei Ungenügen von Leistung oder Verhalten sowie bei feh-

⁴¹ Fassung vom 21.11.2007

⁴² Eingefügt am 21.11.2007

⁴³ Fassung vom 20.12.2001

⁴⁴ Fassung vom 20.12.2001

⁴⁵ Eingefügt am 20.12.2001

⁴⁶ Eingefügt am 20.12.2001

⁴⁷ Eingefügt am 20.12.2001

lender Bereitschaft zur Verrichtung zugewiesener Arbeit muss der Entlassung eine schriftliche Mahnung vorangegangen sein. Den Besonderheiten des Einzelfalles ist Rechnung zu tragen. Haben sich Mitarbeitende nach erfolgter Mahnung bewährt, ist bei erneutem Ungenügen wiederum zu mahnen. Der Kleine Kirchenrat erlässt die nötigen Bestimmungen.⁴⁸

³ Können Angestellte an ihrer bisherigen Stelle wegen Stellenaufhebung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden, werden sie soweit möglich umplatziert. Ist dies nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendet. Die Bestimmungen über die Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses sind anwendbar.⁴⁹

⁴ Nach Anhörung des Kirchmeieramtes teilt die Anstellungsinstanz den betroffenen Angestellten die bevorstehende Massnahme mit und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.⁵⁰

⁵ Die Anstellungsinstanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. In besonderen Fällen kann sie die Beendigung auf einen späteren Termin aussprechen.⁵¹

Entlassung zur
Unzeit

Art. 21 ¹ Die Anstellungsinstanz darf Angestellte nicht entlassen

- a) während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;⁵²
- b) während sie mit Zustimmung der zuständigen Instanz an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;⁵³

⁴⁸ Fassung vom 20.12.2001

⁴⁹ Eingelegt am 20.12.2001

⁵⁰ Fassung vom 20.12.2001

⁵¹ Fassung vom 20.12.2001

⁵² Fassung vom 20.12.2001

⁵³ Fassung vom 20.12.2001

- c) während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, im Probeverhältnis während 90, im definitiven Verhältnis während 360 Tagen,⁵⁴
- d) während der Schwangerschaft einer Angestellten und in den 16 Wochen nach der Geburt.

² Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Entlassung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.

2.3.2.2 Vorzeitige Beendigung

Art. 22 ¹ Angestellte, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die teilweise Beendigung bedarf der Zustimmung der Anstellungsinstanz.

² Die Gesamtkirchgemeinde kann die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen von Angestellten herbeiführen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, wenn die Neubesetzung der Stelle im Interesse der Gesamtkirchgemeinde bzw. der Kirchgemeinde liegt und ihnen keine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann.

³ Geht die vorzeitige Beendigung von der Gesamtkirchgemeinde aus, sorgt diese für eine Aufhebung der Rentenkürzung durch die Pensionskasse.⁵⁵

⁴ Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der glei-

⁵⁴ Fassung vom 20.12.2001

⁵⁵ Fassung vom 20.12.2001

chen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.

2.3.2.3 Ausserordentliche Beendigung

Art. 23¹ Angestellte wie auch die Anstellungsinstanz können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zuge-
mutet werden darf.

³ Geht die Beendigung von der Anstellungsinstanz aus, verfügt diese nach Anhörung des Kirchmeieramtes die sofortige Entlassung. Die Entlassung ist schriftlich, unter Darlegung der wichtigen Gründe und unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde, zu eröffnen.⁵⁶

⁴ Treten Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeits-
stelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, schulden sie der Gesamtkirchgemeinde eine Entschädigung, die $\frac{1}{4}$ eines Monatslohnes entspricht. Ausserdem haben sie weiteren Schaden zu ersetzen.⁵⁷

2.3.2.4 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Art. 24¹ Das Dienstverhältnis von Angestellten kann ausnahmsweise im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

² Der Kleine Kirchenrat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses, ausrichten.

⁵⁶ Fassung vom 20.12.2001

⁵⁷ Eingefügt am 20.12.2001

3. Rechte der Angestellten

3.1 Lohn

3.1.1 Allgemeines

Anspruch **Art. 25**¹ Angestellte haben mit Beginn des Dienstverhältnisses Anspruch auf Lohn. Der Anspruch erlischt mit Beendigung des Dienstverhältnisses, in jedem Fall jedoch mit dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht.⁵⁸

² Der Lohn besteht aus

- a) Grundlohn;⁵⁹
- b) Zulagen;
- c) Prämien.

³ Der Lohn wird, wo nichts anderes bestimmt ist, dem Beschäftigungsgrad entsprechend ausgerichtet.

Ausgleich der Teuerung **Art. 26**¹ Zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Kleine Kirchenrat den Grundlohn sowie die von ihm als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an.⁶⁰

² Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen. Bei ausserordentlich schwieriger finanzieller Lage der Gesamtkirchgemeinde kann die Teuerung lediglich teilweise ausgeglichen werden. Dabei sind die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft zu berücksichtigen.⁶¹

³ Soweit es die finanzielle Lage der Gesamtkirchgemeinde erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich

⁵⁸ Fassung vom 20.12.2001

⁵⁹ Fassung vom 20.12.2001

⁶⁰ Fassung vom 20.12.2001

⁶¹ Eingefügt am 20.12.2001

in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.⁶²

⁴ Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang.⁶³

⁵ Grundlage für den Teuerungsausgleich bildet die Jahresteuering des vorhergehenden Jahres, gemessen am Stand des Landesindex der Konsumentenpreise im Monat November.⁶⁴

⁶ Der Kleine Kirchenrat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs nach Anhörung der Personalaussschüsse und -verbände.⁶⁵

Auszahlung,
Abtretung und
Verpfändung

Art. 27 ¹ Der Grundlohn wird in 13, die übrigen Lohnbestandteile werden in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.

² Der 13. Monatslohn wird in den Monaten Juni und Dezember je hälftig ausgerichtet. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig berechnet.

³ Der Anspruch auf künftigen Lohn darf nur zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten abgetreten oder verpfändet werden.⁶⁶

3.1.2 Grundlohn

Lohnklassen-
system

Art. 28 ¹ Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.⁶⁷

² Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen.⁶⁸

⁶² Eingefügt am 20.12.2001

⁶³ Eingefügt am 20.12.2001

⁶⁴ Eingefügt am 20.12.2001

⁶⁵ Eingefügt am 20.12.2001

⁶⁶ Fassung vom 20.12.2001

⁶⁷ Fassung vom 20.12.2001

⁶⁸ Eingefügt am 20.12.2001

Einreihung der Stellen, Funktionsbewertung

Art. 29 Der Kleine Kirchenrat reiht die Stellen ein. Er hält sich bei vergleichbaren Verhältnissen in der Regel an den vom Gemeinderat der Stadt Bern festgelegten Einreihungsplan für die von Angestellten ausgeübten Funktionen.⁶⁹

Anfangslohn

Art. 30¹ Die Anstellungsinanz legt nach Rücksprache mit dem Kirchmeieramt Anfangsklasse und -lohnstufe der Angestellten fest.

² Erfahrung in Betreuungs- und Haushaltsaufgaben ist angemessen zu berücksichtigen.

³ Erfüllen Angestellte wesentliche Anforderungen ihrer Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der Stelleneinreihung oder des Klassenmindestansatzes liegen.

Lohnanstieg innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen

Art. 31¹ Ein Lohnanstieg erfolgt, wenn aufgrund der Personalbeurteilung Leistung und Verhalten von Angestellten den Anforderungen entsprechen.⁷⁰

² Der Lohnanstieg wird durch die Linieninstanz beantragt und nach Vorprüfung durch das Kirchmeieramt durch die Anstellungsinanz verfügt.⁷¹

³ Der Anstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt auf Beginn eines Kalenderjahres durch Erhöhung des Lohns um eine Lohnstufe. Für das erste Dienstjahr wird die Lohnstufe anteilmässig berechnet.⁷²

⁴ Der Aufstieg in die nächsthöhere Lohnklasse innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres durch Beförderung. Dabei wird der Lohn in der Regel um 1½ Lohnstufen der neuen Klasse erhöht. Der Höchstansatz der Klasse darf jedoch nicht überschritten werden.⁷³

⁶⁹ Fassung vom 20.12.2001

⁷⁰ Fassung vom 20.12.2001

⁷¹ Fassung vom 20.12.2001

⁷² Fassung vom 20.12.2001

⁷³ Fassung vom 20.12.2001

Leistungsanerkennung

⁵ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über den Lohnanstieg.⁷⁴

Art. 32 ¹ Übertreffen aufgrund der Personalbeurteilung Leistung und Verhalten von Angestellten die Anforderungen, kann dies wie folgt anerkannt werden:⁷⁵

- a) durch Erhöhung des Lohnes um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Erfahrungs- und Zielklasse bis zum Höchstansatz der Lohnklasse;⁷⁶
- b) durch Beförderung in die höhere Erfahrungsklasse, die Zielklasse oder die Leistungsklasse unter Erhöhung des Lohns um mindestens 1½ Lohnstufen der neuen Klasse. Dabei darf der Klassenhöchstansatz nur in der Leistungsklasse überschritten werden;⁷⁷
- c) durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Leistungsklasse; der Höchstansatz der obersten Einreihungsklasse kann bis zu 5 Lohnstufen überschritten werden.⁷⁸

² Massgebend für das Ausmass der Leistungsanerkennung sind namentlich die festgestellte Leistung und das gezeigte Verhalten, die besonderen Umstände im Einzelfall sowie die finanziellen Möglichkeiten.⁷⁹

³ Die Leistungsanerkennung erfolgt in der Regel auf Beginn des Kalenderjahres. Sie wird durch die Linieninstanz beantragt und nach erfolgter Vorprüfung durch das Kirchmeieramt bzw. Genehmigung durch den Kleinen Kirchenrat durch die Anstellungsinstanz verfügt.⁸⁰

⁴ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen zur Leistungsanerkennung.⁸¹

⁵ Die einmalige Leistungsanerkennung richtet sich nach der Bestimmung über die Leistungsprämie.

⁷⁴ Eingefügt am 20.12.2001

⁷⁵ Fassung vom 20.12.2001

⁷⁶ Fassung vom 20.12.2001

⁷⁷ Fassung vom 20.12.2001

⁷⁸ Eingefügt am 20.12.2001

⁷⁹ Fassung vom 20.12.2001

⁸⁰ Fassung vom 20.12.2001

⁸¹ Eingefügt am 20.12.2001

Ungenügende
Leistungen

Art. 32a⁸² ¹ Genügen Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht, darf kein Antrag auf Lohnanstieg gestellt werden. Die Linieninstanz leitet geeignete Massnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel ein.

² Genügen Leistung oder Verhalten den Anforderungen wiederholt nicht, trifft die zuständige Instanz auf Antrag der Linieninstanz weitere Massnahmen wie

- a) Anpassung der Stellenbeschreibung und Überprüfung der Stelleneinreihung unter Anpassung des Lohns;
- b) Versetzung an eine andere Stelle unter Anpassung des Lohns;
- c) Mahnung gemäss Artikel 20 Absatz 2;
- d) Ankündigung der Entlassung.

3.1.3 Zulagen

3.1.3.1 Arbeits- und Funktionszulagen

Anspruch

Art. 33 ¹ Angestellte haben Anspruch auf Zulagen für besondere Aufgaben, Erschwernisse und Beanspruchungen, sofern diese nicht bei der Stelleneinreihung aufgrund der Stellenbeschreibung berücksichtigt sind.

² Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen und legt fest, ob die Abgeltung in Form von Geld oder Freizeit erfolgt.⁸³

3.1.3.2 Sozialzulagen

Allgemeines

Art. 34 ¹ Als Beitrag an die aus dem Unterhalt von Familienmitgliedern entstehenden Kosten richtet die Gesamtkirchgemeinde Sozialzulagen aus.

⁸² Eingefügt am 20.12.2001

⁸³ Fassung vom 20.12.2001

² Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement.⁸⁴

³ Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Kleinen Kirchenrates.

Familienzulagen **Art. 35**⁸⁵ ¹ Angestellte haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG; SR 836.2) und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG BSG 832.71)

² Angestellte, die ohne Berücksichtigung der Konkurrenzregeln Anspruch auf Familienzulagen nach Absatz 1 haben, erhalten eine ergänzende Kinderzulage für jedes Kind mit Kinderzulagenanspruch bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent.

³ Die Familienzulagen werden aufgrund der Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen, die Betreuungszulage und die ergänzende Kinderzulage werden aufgrund der Bestimmungen der Gesamtkirchgemeinde der Teuerung angepasst.

⁴ Die Gesamtkirchgemeinde schliesst sich einer Familienausgleichskasse an.

⁵ ...⁸⁶
...

Betreuungszulage **Art. 36**¹ Angestellte haben Anspruch auf eine Betreuungszulage gemäss ihrem Beschäftigungsgrad, wenn sie
a) ohne Berücksichtigung von Konkurrenzregeln Anspruch auf Familienzulagen haben;⁸⁷
b) im Sinne von Artikel 328 ZGB Unterstützungsbeiträge an Verwandte zu leisten haben, die jährlich mindes-

⁸⁴ Fassung vom 19.11.2008

⁸⁵ Fassung vom 19.11.2008

⁸⁶ Aufgehoben am 19.11.2008

⁸⁷ Fassung vom 19.11.2008

tens 10 Prozent ihres Jahresgrundlohnes ausmachen.

² Für die gleichen Anspruchsberechtigten oder die gleiche Familie wird nur eine Betreuungszulage ausgerichtet.⁸⁸

³ ...⁸⁹

3.1.4 Prämien

Formen

Art. 37 ¹ Die Gesamtkirchgemeinde richtet Angestellten als Anerkennung für besondere Treue oder Leistung Prämien nach Massgabe der folgenden Bestimmungen aus.

² Im Einzelnen werden ausgerichtet:

- a) Treueprämie;
- b) Leistungsprämie;
- c) Prämie für Verbesserungsvorschläge;
- d) Prämie für Erfindungen.

³ Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen und regelt die Umwandlung von Geldprämien in Freizeit.⁹⁰

Treueprämie

Art. 38 ¹ Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 Dienstjahren und danach alle 5 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt

nach 5 Dienstjahren	$\frac{1}{4}$ eines Monatsgrundlohns;
nach 10 Dienstjahren	$\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohns;
nach 15 Dienstjahren	$\frac{3}{4}$ eines Monatsgrundlohns;

⁸⁸ Fassung vom 19.11.2008

⁸⁹ Aufgehoben am 19.11.2008

⁹⁰ Fassung vom 20.12.2001

nach 20, 25, 30, 35,
40, 45 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn.

Ein Monatsgrundlohn entspricht $\frac{1}{13}$ des Jahresgrundlohns.

² Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.

³ Beim Altersrücktritt sowie bei der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod oder Stellenaufhebung wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.⁹¹

Leistungsprämie **Art. 39** Haben Angestellte eine einmalige, herausragende Leistung erbracht, die nicht durch eine Leistungsanerkennung belohnt wurde, kann ihnen der Kleine Kirchenrat auf Antrag der Linieninstanz eine Leistungsprämie bis zur Höhe eines Monatslohns gewähren.

Prämie für Verbesserungsvorschläge **Art. 40** ¹ Werden auf Vorschlag von Angestellten wesentliche Änderungen, Neuerungen, Verbesserungen verwirklicht, die der Gesamtkirchgemeinde mittelbaren oder unmittelbaren Nutzen bringen, kann ihnen der Kleine Kirchenrat auf Antrag der Linieninstanz eine angemessene Prämie ausrichten.

² Vorschläge können von mehreren Angestellten gemeinsam eingereicht werden.

³ Gehört der Verbesserungsvorschlag zum Aufgabenbereich oder zu den Pflichten der betroffenen Angestellten, wird keine Prämie ausgerichtet.

Prämie für Erfindungen und andere immaterielle Güter **Art. 41** ¹ Alle Erfindungen, die Angestellte im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, gehören der Gesamtkirchgemeinde und sind ihr mitzuteilen. Diese kann den betroffenen Angestellten die Erfindungen überlassen, die sie während ihrer dienstlichen Tätigkeit bei Gelegenheit machen.

² Die Verwertung von Mustern und Modellen sowie von

⁹¹ Fassung vom 20.12.2001

urheberrechtlich geschützten Werken, die Angestellte im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit herstellen, erfolgt durch die Gesamtkirchgemeinde.

³ Für Erfindungen von wirtschaftlichem Wert, deren Verwertung binnen 6 Monaten nicht den betroffenen Angestellten überlassen wird, für die Verwertung von Mustern und Modellen sowie von urheberrechtlich geschützten Werken kann der Kleine Kirchenrat eine angemessene Prämie ausrichten.

⁴ Bei der Festsetzung der Prämie sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert, die Mitwirkung der Gesamtkirchgemeinde, die Inanspruchnahme von Hilfspersonen und Einrichtungen sowie die Aufwendungen der betroffenen Angestellten wie auch ihre Stellung.

3.2 Auslagenersatz

Anspruch

Art. 42 ¹ Angestellte haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei dienstlicher Verrichtung als notwendig erweisen.

² Angestellte haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Auslagen möglichst niedrig zu halten.

³ Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen.

3.3 Besondere Leistungen der Gesamtkirchgemeinde

Art. 43 Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen über die Erbringung besonderer Leistungen an Angestellte, wie

- a) Dienstwohnungen und Fahrzeugabstellplätze;
- b) Einrichtungen und Dienstfahrzeuge;
- c) Uniformen und Dienstkleider, Schutzkleider und -mittel, Ausrüstungsgegenstände;
- d) Beiträge an Personalveranstaltungen.

3.4 Weiterausrichtung des Lohns bei Arbeitsverhinderung

Leistungen bei
Unfall und
Krankheit

Art. 44^{92 1} Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall wird den Angestellten das volle Gehalt höchstens wie folgt ausgerichtet:

- a) im ersten Jahr zu 100 %
- b) im zweiten Jahr zu 90 % und Befreiung von den Pensionskassenprämien

² Die Gehaltsfortzahlung ist in jedem Fall an den Bestand des Dienstverhältnisses gebunden. Vorbehalten bleibt ein allfällig weiter gehender Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggelder.

³ Familien- und Betreuungszulagen sind von der Kürzung im zweiten Jahr der Arbeitsverhinderung ausgenommen.

⁴ Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen betreffend Beteiligung der Angestellten an den Kosten der Lohnfortzahlung und betreffend die Fortzahlung von Zulagen.

Aushilfen

Art. 44a^{93 1} Sofern vertraglich nichts anderes vereinbart ist, wird Aushilfen bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall für jedes geleistete und das laufende Dienstjahr je ein volles Monatsgehalt ausgerichtet.

² Ab Beginn des sechsten Dienstjahres richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 44.

³ Der Anspruch endet spätestens mit dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses.

Lernende

Art. 44b⁹⁴ Lernende haben bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall Anspruch auf höchstens drei volle Monatsgehälter.

Kürzung der
Leistung

Art. 45¹ Die Anstellungsinstanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn

⁹² Fassung vom 19.11.2008

⁹³ Eingefügt am 19.11.2008

⁹⁴ Eingefügt am 19.11.2008

- a) innerhalb der ersten beiden Dienstjahre eine Arbeitsverhinderung eintritt, die ganz oder teilweise Folge eines vor Eintritt in die Gesamtkirchgemeinde bzw. Kirchgemeinde erlittenen Unfalls oder einer bestehenden Krankheit ist;
- b) sich Angestellte den von den zuständigen Stellen angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;
- c) Angestellte den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachten, verschuldet herbeigeführt haben. Massgebend sind die Grundsätze über das Selbstverschulden des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.

² Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.

Elternschaft

Art. 46 ¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes.⁹⁵

² Der Urlaub beginnt frühestens 8 Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. Ärztlich bescheinigte Arbeitsverhinderungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft werden nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.⁹⁶

³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen innerhalb von 20 Wochen nach Geburt eines Kindes.⁹⁷

⁴ Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht vom Ehegatten stammt.⁹⁸

⁹⁵ Fassung vom 20.12.2001

⁹⁶ Fassung vom 20.12.2001

⁹⁷ Eingefügt am 20.12.2001

⁹⁸ Eingefügt am 20.12.2001

⁵ Sind beide Elternteile Angestellte der Gesamtkirchgemeinde bzw. derselben Kirchgemeinde, können sie den Mutterschafts- und den Adoptionsurlaub unter sich aufteilen. Während 8 Wochen nach der Geburt steht der Mutterschaftsurlaub allein der Mutter zu.⁹⁹

⁶ Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu 12 Monaten gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.¹⁰⁰

Erfüllung gesetzlicher Pflichten

Art. 47 ¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.

² Demissionieren Angestellte innerhalb einer in der Personalverordnung festgesetzten Frist nach einer länger als 2 Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.

³ Der Kleine Kirchenrat erlässt die notwendigen Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten.

Tod

Art. 48 ¹ Beim Tod von Angestellten werden Lohn und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausgerichtet. Zugunsten der Hinterlassenen wird auch ein Sterbegeld ausgerichtet.

² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Erledigung offener Forderungen beim Tod von Angestellten sowie über Höhe und Ausrichtung des Sterbegeldes.¹⁰¹

Verhältnis zu Dritten

Art. 49 ¹ Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Gesamtkirch-

⁹⁹ Eingefügt am 20.12.2001

¹⁰⁰ Fassung vom 20.12.2001

¹⁰¹ Fassung vom 20.12.2001

meinde zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet.

² Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Gesamtkirchgemeinde im Umfang ihrer Leistungen in den Erstattungsanspruch der betroffenen Angestellten ein.

3.5 Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 50 ¹ Angestellte im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Gesamtkirchgemeinde bzw. die Kirchgemeinde aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern nicht eine Stellenaufhebung die Ursache ist, deren Möglichkeit der betroffenen Person bei der Anstellung bekannt war. ¹⁰²

² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohnes während höchstens 24 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Kleine Kirchenrat die Abfindungsdauer auf 36 Monate verlängern. Er erlässt die nötigen Bestimmungen. ¹⁰³

³ ... ¹⁰⁴

⁴ Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Ansprüchen gegen die Sozialversicherungen und allfälligem Erwerbseinkommen den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die betroffenen Angestellten

a) eine ihnen von der Gesamtkirchgemeinde bzw. ihrer Kirchgemeinde oder von Dritten angebotene, zumut-

¹⁰² Fassung vom 20.12.2001

¹⁰³ Fassung vom 20.12.2001

¹⁰⁴ Aufgehoben am 20.12.2001

- bare Stelle nicht annehmen;
- b) bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen;
- c) das reglementarische Rücktrittsalter der Pensionskasse erreicht haben.

3.6 Weitere Rechte

Arbeitsfreie Tage und Ferien	<p>Art. 51 ¹ Angestellte haben jedes Jahr Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien.</p> <p>² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über arbeitsfreie Tage und Ferien.</p>
Urlaub	<p>Art. 52 ¹ Die zuständige Instanz kann Angestellten bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p> <p>² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Gewährung von Urlauben.</p>
Datenschutz	<p>Art. 53 Angestellte haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht, Bearbeitung und Berichtigung im Rahmen der kantonalen Datenschutzgesetzgebung.¹⁰⁵</p>
Arbeitszeugnis	<p>Art. 54 ¹ Angestellte können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>² Auf Verlangen der betroffenen Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken.</p>
Rechtsschutz	<p>Art. 55 ¹ Werden Angestellte im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, übernimmt die Gesamtkirchgemeinde mindestens die Kosten ihres erstinstanzlichen Rechtsschutzes.</p> <p>² Ausgenommen sind Auseinandersetzungen, bei denen</p>

¹⁰⁵ Fassung vom 20.12.2001

die Gesamtkirchgemeinde bzw. eine der von ihr umfassten Kirchgemeinden Gegenpartei ist, sowie geringfügige Übertretungen.

³ Der Kleine Kirchenrat verfügt die Kostenübernahme und eine allfällige Kostenrückerstattung, wenn das Verfahren ergibt, dass Angestellte ihre Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.

Beschwerde-
recht

Art. 56 ¹ Angestellte haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Beschwerde zu führen. Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.

² Liegt das gerügte Verhalten länger als 6 Monate zurück, kann von diesem Recht nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine rechtzeitige Beschwerdeführung nicht möglich oder aus besonderen Gründen nicht zumutbar war.¹⁰⁶

³ Vor Einreichen einer Beschwerde haben sich die in ihrer Persönlichkeit verletzten Angestellten mit der Person, gegen die sie sich beschweren wollen, persönlich auszusprechen. Ist die Aussprache unzumutbar oder verläuft sie ergebnislos, können sie Beschwerde führen. Diese ist bei der Anstellungsinstanz einzureichen.

⁴ Die Anstellungsinstanz lädt die von der Beschwerde betroffene Person zur Stellungnahme ein und entscheidet endgültig in einem raschen, formlosen Verfahren.

⁵ Die Betroffenen können sich wegen sexueller Belästigung durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter an den Kleinen Kirchenrat wenden. Ein Ausschuss behandelt die Angelegenheit unverzüglich in Dreierbesetzung (wahlweise nach Möglichkeit nur Frauen, nur Männer oder gemischt) und stellt nötigenfalls der Anstellungsinstanz Antrag. Formelle Beschwerden werden gemäss Absatz 3 behandelt.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Eingefügt am 20.12.2001

¹⁰⁷ Fassung vom 20.12.2001

- ⁶ In andern Angelegenheiten haben Angestellte das Recht, beim Kleinen Kirchenrat Aufsichtsbeschwerde zu führen.¹⁰⁸
- Streikrecht **Art. 56a**^{109 1} Angestellte haben das Recht, im Zusammenhang mit ihren Dienstverhältnissen zu streiken. Vor einem Streik ist ein Schlichtungsverfahren durchzuführen.
- ² Der Kleine Kirchenrat kann dieses Recht bei überwiegenden öffentlichen Interessen für bestimmte Funktionen einschränken.
- ³ Befinden sich Mitarbeitende im Streik, ruhen die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis.
- ⁴ Während eines Streiks kann der Kleine Kirchenrat andere Angestellte von der Arbeit aussperren (unbezahlter Urlaub). Beim Aussprechen der Massnahme ist die Verhältnismässigkeit zu beachten.
- ⁵ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über Schlichtungsverfahren und Einschränkungen bei kollektiven Arbeitsstreitigkeiten.
- Gesundheitsschutz allgemein **Art. 56b**^{110 1} Angestellte haben das Recht darauf, dass zum Schutz ihrer Gesundheit und ihrer persönlichen Integrität die gemäss Arbeitsgesetz¹¹¹ erforderlichen Massnahmen getroffen werden.
- Schwangere und Stillende ² Schwangere und stillende Angestellte haben gestützt auf das Arbeitsgesetz¹¹² das Recht, so beschäftigt zu werden, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- Andere Gruppen von Angestellten ³ Durch Verordnung zum Arbeitsgesetz kann die Beschäftigung anderer Angestellter für beschwerliche oder gefährliche Arbeiten eingeschränkt oder untersagt wer-

¹⁰⁸ Fassung vom 20.12.2001

¹⁰⁹ Eingefügt am 20.12.2001

¹¹⁰ Eingefügt am 20.12.2001

¹¹¹ Vgl. Arbeitsgesetz, SR 822.11 Art. 6,35 und 36a.

¹¹² Vgl. Arbeitsgesetz, SR 822.11 Art. 6,35 und 36a.

den¹¹³.

4. Pflichten der Angestellten

Allgemeine
Dienstpflichten

Art. 57¹ Angestellte sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden. Sie unterstützen und vertreten sich nach Möglichkeit in ihren Obliegenheiten innerhalb der Gesamtkirchgemeinde.¹¹⁴

² Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig, ökonomisch, ökologisch und initiativ zu erfüllen. Sie verhalten sich dabei dienstleistungsorientiert und kooperativ und wahren die Interessen der Gesamtkirchgemeinde und ihrer Kirchenglieder.¹¹⁵

³ Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht und sind betreffend ihrer Personalien meldepflichtig.¹¹⁶

⁴ Sie sind verpflichtet, auch ausser Dienst jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.¹¹⁷

Arbeitszeit

Art. 58¹ Angestellte haben die vom Kleinen Kirchenrat festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.

² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Arbeitszeit. Er lässt fixe, flexible und Teilzeitarbeitsformen zu. Insbesondere regelt er die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.

Pflicht zu
ausserordentli-
chem Einsatz

Art. 59¹ Angestellte sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

¹¹³ Vgl. Arbeitsgesetz, SR 822.11 Art. 6,35 und 36a.

¹¹⁴ Fassung vom 20.12.2001

¹¹⁵ Fassung vom 20.12.2001

¹¹⁶ Fassung vom 20.12.2001

¹¹⁷ Fassung vom 20.12.2001

Pflicht zur
Übernahme
einer andern
Tätigkeit, Um-
platzierung

² Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören. Beides begründet in der Regel keinen Anspruch auf eine Zulage.

Art. 60 ¹ Angestellte haben eine andere, ihnen von der Linieninstanz zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche Gründe es erfordern.

² Bewerben sich umzuplatzierende Angestellte auf eine Stelle, für die sie geeignet sind, erhalten sie nach Möglichkeit gegenüber den übrigen Bewerbenden den Vorzug.¹¹⁸

³ Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen wird während einer Übergangsfrist von 2 Jahren der bisherige Lohn frankemässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.¹¹⁹

⁴ Bei verschuldeter Umplatzierung findet die Lohnanpassung mit Übernahme der neuen Stelle statt.¹²⁰

⁵ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Umplatzierung und regelt die Lohnanpassungen.¹²¹

Geheimhaltungspflicht

Art. 61 ¹ Angestellte sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Dritten gegenüber zu schweigen. Sie dürfen Akten, die nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind, Dritten nicht zugänglich machen.

² Sie dürfen sich als Parteien, Zeuginnen, Zeugen oder

¹¹⁸ Fassung vom 20.12.2001

¹¹⁹ Fassung vom 20.12.2001

¹²⁰ Fassung vom 20.12.2001

¹²¹ Fassung vom 20.12.2001

als gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben äussern, sofern ihnen die Linieninstanz dies nicht verbietet.¹²²

³ Sie können durch den Kleinen Kirchenrat zur Auskunftserteilung gegenüber dem Grossen Kirchenrat aufgefordert werden.

⁴ Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

⁵ Die Information der Öffentlichkeit richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Informationsgesetzgebung.^{123 124}

Ausstandspflicht **Art. 62** Angestellte haben aus den im Gemeindegesetz festgelegten Gründen und nach dessen Regeln in den Ausstand zu treten.

Nebenbeschäftigungen, öffentliches Amt, Vertretung der Gesamtkirchengemeinde **Art. 63**¹ Angestellte dürfen kein öffentliches Amt und keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die sich mit ihrer dienstlichen Stellung nicht vertragen oder sie in der Ausübung ihrer Dienstpflichten beeinträchtigen können.

² Greift die Ausübung des öffentlichen Amtes oder die Nebenbeschäftigung in die Arbeitszeit ein, ist sie bewilligungspflichtig.

³ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über das Bewilligungsverfahren und die mit einer Bewilligung verbundenen Auflagen. Er kann insbesondere eine Anrechnung an die Arbeitszeit und eine Ablieferungspflicht vorsehen.¹²⁵

⁴ Angestellte, welche die Gesamtkirchengemeinde in andern Institutionen vertreten, dürfen allfällige Entschädigungen aus dieser Tätigkeit bis zu dem vom Kleinen Kirchenrat festgelegten Höchstansatz behalten.

¹²² Fassung vom 18. Januar 1995

¹²³ Vgl. Informationsgesetz (BSG 107.1) und Informationsverordnung (BSG 107.111)

¹²⁴ Eingefügt am 20.12.2001

¹²⁵ Fassung vom 20.12.2001

Geschenkan-
nahmeverbot

Art. 64 ¹ Angestellte dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder anderen Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

² Geringfügige Leistungen und Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot. Wo die Art des Dienstes es erfordert, kann der Kleine Kirchenrat auch die Annahme solcher Leistungen verbieten.

³ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Entgegennahme geringfügiger Leistungen und Aufmerksamkeiten.

Ärztliche Unter-
suchung

Art. 65 ¹ Angestellte können durch die Anstellungsinstanz verpflichtet werden, sich einer arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die arbeits- und vertrauensärztlichen Untersuchungen.

Tragen von
Dienst- und
Schutzkleidern

Art. 66 ¹ Angestellte haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen ohne Abänderung richtig zu benutzen.¹²⁶

² Sie können zum Tragen von Uniformen und Dienstkleidern verpflichtet werden.

Dienstwohnung,
Verpflegung am
Arbeitsplatz

Art. 67 ¹ Angestellte können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen, wenn dies zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

² Verlassen sie die mit einer Dienstwohnungspflicht belastete Stelle oder wird ihr Dienstverhältnis beendet, müssen sie die Dienstwohnung verlassen.

³ Sie können zur Einnahme der Verpflegung am Arbeitsplatz verpflichtet werden, wenn dies zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

¹²⁶ Eingefügt am 20.12.2001

Arbeitsweg	Art. 68 ¹ ... ¹²⁷ 2 ... ¹²⁸ ...
Streikverbot	Art. 69 ¹ ... ¹²⁹ 2 ... ¹³⁰ ...

5. Verantwortlichkeit der Angestellten

5.1 Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit

Art. 70¹ Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit (Haftung für verursachten Schaden) der Angestellten richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.

² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über Ausmass und Verfahren des Rückgriffs auf Angestellte, die in Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben vorsätzlich oder grobfahrlässig Schaden verursacht haben.

³ Angestellte, die in Erfüllung gewerblicher (nicht hoheitlicher) Verrichtungen Schaden verursacht haben, haften nach den Bestimmungen des Bundesrechts. Die Gesamtkirchengemeinde beteiligt sich am Ersatz des Schadens gemäss Absatz 2.¹³¹

5.2 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Art. 71 Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der Angestellten richtet sich nach den Vorschriften des Strafrechts.

¹²⁷ Aufgehoben am 20.12.2001

¹²⁸ Aufgehoben am 20.12.2001

¹²⁹ Aufgehoben am 20.12.2001

¹³⁰ Aufgehoben am 20.12.2001

¹³¹ Fassung vom 20.12.2001

5.3 Disziplinarische Verantwortlichkeit

Grundsatz

Art. 72¹ Jede schuldhafte Verletzung der Dienstpflichten, die geeignet ist, die ordnungsgemässe Tätigkeit, das Ansehen oder die Vertrauenswürdigkeit der Gesamtkirchgemeinde zu beeinträchtigen, ist ein Disziplinarfehler.

² Haben Angestellte einen Disziplinarfehler begangen, können gegen sie Disziplinar massnahmen verfügt werden. In leichten Fällen kann die Linieninstanz (bzw. eine Abteilungsleiterin oder ein Abteilungsleiter des Kirchmeieramtes) unter Verzicht auf ein Disziplinarverfahren

- a) eine Verwarnung aussprechen;
- b) eine schriftliche Rüge erteilen.

³ Die disziplinarische Verantwortlichkeit berührt weder die vermögens- noch die strafrechtliche Verantwortlichkeit. Eine Disziplinaruntersuchung ist in der Regel einzustellen, bis eine wegen desselben Sachverhaltes angeordnete Strafuntersuchung abgeschlossen ist.

Untersuchungs-
verfahren

Art. 73¹ Von Amtes wegen, auf Begehren der Linieninstanz (bzw. einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters des Kirchmeieramtes) oder auf eigenes Begehren von Angestellten eröffnet die Anstellungsinstanz durch Beschluss das Disziplinarverfahren.

² Sie bestimmt darin die Untersuchungsleitung und beauftragt sie mit der Durchführung der Untersuchung. Die Untersuchungsleitung erfolgt durch eine Person innerhalb oder ausserhalb der Gesamtkirchgemeinde. Für die Leitung von Zeugenbefragungen und Parteiverhören ist eine abgeschlossene juristische Ausbildung nötig.¹³²

³ Die Untersuchungsleitung gibt den betroffenen Angestellten von der Eröffnung des Verfahrens und von der gegen sie erhobenen Anschuldigung Kenntnis. Sie stellt den Sachverhalt unter Gewährung des rechtlichen Ge-

¹³² Fassung vom 20.12.2001

hørs (Recht auf Anhörung, Mitwirkungsrechte, Akteneinsichtsrecht und Recht zur Stellungnahme) fest.

⁴ Die Untersuchungsleitung schliesst die Untersuchung mit dem begründeten Antrag an die Anstellungsinstanz ab. Diese gewährt den betroffenen Angestellten das Recht zur Stellungnahme und erlässt darauf die Disziplinarverfügung.

⁵ Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.

Vorsorgliche
Massnahmen

Art. 74 ¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte im Dienst einstellen, wenn ihre weitere Beschäftigung geeignet ist, die Disziplinaruntersuchung zu erschweren, das Vertrauen in die Gesamtkirchgemeinde erheblich zu gefährden oder den Dienstbetrieb wesentlich zu beeinträchtigen.

² Mit der vorläufigen Einstellung im Dienst kann die Anstellungsinstanz den Lohn ganz oder teilweise vorsorglich zurückbehalten.

³ Die Anstellungsinstanz kann die Lohnzahlung einstellen, wenn Angestellte die Arbeit ungerechtfertigt verweigern.

Disziplinar-
massnahmen

Art. 75 ¹ Disziplinar-massnahmen sind:

- a) Verweis;
- b) Busse von 50 bis 5000 Franken;¹³³
- c) Lohnkürzung bis 10 Prozent während der Dauer von längstens 2 Jahren;¹³⁴
- d) teilweiser oder ganzer Entzug des Lohnes während einer Einstellung im Dienst oder während der Dauer einer ungerechtfertigten Arbeitsverweigerung;
- e) Versetzung an eine andere Stelle mit oder ohne Lohnreduktion und Rückstufung im Dienstgrad;
- f) Einleitung des ordentlichen Entlassungsverfahrens.¹³⁵

¹³³ Fassung vom 20.12.2001

¹³⁴ Fassung vom 20.12.2001

¹³⁵ Eingefügt am 20.12.2001

² Verwarnungen, schriftliche Rügen und Verweigerung des Stufenanstiegs sind keine Disziplarmassnahmen.

³ Die Art der Disziplarmassnahme richtet sich nach dem Verschulden der von der Massnahme betroffenen Angestellten sowie nach der Bedeutung der verletzten Interessen der Gesamtkirchgemeinde und der Öffentlichkeit. Die dienstliche Stellung und das bisherige Verhalten der Angestellten sind zu berücksichtigen. Disziplarmassnahmen, die mehr als 5 Jahre zurückliegen, werden bei einer neuen Disziplarmassnahme nicht mehr in Betracht gezogen.

⁴ ...¹³⁶

Verjährung

Art. 76 ¹ Die Befugnis zur Durchführung eines Disziplinarverfahrens wird verwirkt, wenn dieses nicht innerhalb von 6 Monaten durch den Einleitungsbeschluss eröffnet wird. Die Frist beginnt, sobald der Disziplinarfehler und die Fehlbaren der Anstellungsinstanz bekannt sind.

² Die Befugnis, eine Disziplarmassnahme zu verfügen, verjährt innert einem Jahr seit dem Einleitungsbeschluss. Die Verjährung steht still während:¹³⁷

- a) der Dauer der Verhandlungsunfähigkeit von Verfahrensbeteiligten;¹³⁸
- b) der Dauer von Beschwerdeverfahren;¹³⁹
- c) der Verfahrenseinstellung gemäss Artikel 72 Absatz 3.¹⁴⁰

³ Die Befugnis, eine Disziplarmassnahme zu verfügen, wird in jedem Fall spätestens 3 Jahre seit dem Disziplinarfehler verwirkt. Wurde ein Strafverfahren eingeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.

¹³⁶ Aufgehoben am 20.12.2001

¹³⁷ Fassung vom 20.12.2001

¹³⁸ Eingefügt am 20.12.2001

¹³⁹ Eingefügt am 20.12.2001

¹⁴⁰ Eingefügt am 20.12.2001

6. Besondere Bestimmungen über das Dienstverhältnis

6.1 Aus- und Weiterbildung

Art. 77¹ Der Kleine Kirchenrat fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchgemeinde und der Kirchgemeinden. Massgebend für die Förderung ist das dienstliche Interesse. Der Kleine Kirchenrat kann die Teilnahme an aus- und weiterbildenden Massnahmen verbindlich erklären.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Leistungen der Gesamtkirchgemeinde ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn sie innerhalb einer vom Kleinen Kirchenrat festgesetzten Frist nach absolvierter Aus- und Weiterbildung demissionieren.

³ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Aus- und Weiterbildung.

6.2 Personalbeurteilung

Art. 78¹ Die Linieninstanz (bzw. die Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter des Kirchmeieramtes) beurteilen jährlich Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie unterbreiten die Beurteilung den Betroffenen anlässlich eines Beurteilungsgesprächs. Sie räumen ihnen dabei Gelegenheit ein, zur Beurteilung Stellung zu nehmen und sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie zu Inhalt und Organisation der Arbeit zu äussern. Beurteilung und Gesprächsergebnis sind schriftlich festzuhalten.

² Die beurteilten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei den nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen.

³ Die Personalbeurteilung ist eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere für die definitive Anstellung, für Lohnanstieg und Funktionswechsel sowie für die Entlassung.¹⁴¹

⁴ Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Personalbeurteilung.

6.3 Vorsorge und Versicherung

Berufliche Vorsorge

Art. 79 ¹ Die Gesamtkirchgemeinde führt eine eigene Vorsorgeeinrichtung, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach dem Reglement über die Pensionskasse der Evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern.

² Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche nicht der Vorsorgeeinrichtung angehören, wird eine Abgangsschädigung gemäss Personalverordnung ausgerichtet.

³ Die Gesamtkirchgemeinde ersetzt der Pensionskasse die Kosten, die ihr aufgrund personalrechtlicher Verfügungen zusätzlich zu den reglementarischen erwachsen.¹⁴²

Versicherung gegen Unfälle und Berufskrankheiten

Art. 80 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs-, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten versichert.

² Die Gesamtkirchgemeinde trägt die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Der Kleine Kirchenrat bestimmt, in welchem Umfang sich die Gesamtkirchgemeinde an den Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle beteiligt.

Versicherung gegen Krankheit

Art. 81 ¹ Die Versicherung gegen Krankheit ist Sache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.¹⁴³

¹⁴¹ Fassung vom 20.12.2001

¹⁴² Eingefügt am 20.12.2001

¹⁴³ Fassung vom 20.12.2001

2 ...
...

6.4 Mitwirkung

Grundsatz **Art. 82**¹ Die Mitwirkung wird ausgeübt durch die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalausschüsse und die Personalverbände.¹⁴⁵

² Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkungsrechte, insbesondere wegen ihrer Zugehörigkeit zu Personalausschüssen und -verbänden, kein Nachteil erwachsen.¹⁴⁶

³ Die Mindestanforderungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben gelten sinngemäss.¹⁴⁷

Information, Eingaben **Art. 83**¹ Die Linieninstanz erteilt den Personalausschüssen und -verbänden die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen. Ausschüsse und Verbände sorgen für die Information der von ihnen vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.¹⁴⁸

² Eingaben im Rahmen der Mitwirkung sind zu prüfen und zu beantworten.

Personalausschüsse, einzelne Mitarbeitende **Art. 84**¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Personalausschüsse bilden.

² Personalausschüsse haben das Recht, zu Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgefragen, welche die vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamthaft betreffen, Stellung zu nehmen oder Vorschläge zu machen. Dieses Recht

¹⁴⁴ Aufgehoben am 20.12.2001

¹⁴⁵ Fassung vom 20.12.2001

¹⁴⁶ Fassung vom 20.12.2001

¹⁴⁷ Eingefügt am 20.12.2001

¹⁴⁸ Fassung vom 20.12.2001

steht auch den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu.¹⁴⁹

³ Kein Mitwirkungsrecht steht den Personalausschüssen zu in Fragen persönlicher Natur, wie die Begründung, Änderung, Beendigung und Ausgestaltung der einzelnen Dienstverhältnisse.

Vernehmlassung **Art. 85** Die Personalausschüsse und -verbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgevorschriften angehört zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen.¹⁵⁰

7. Zuständigkeiten und Verfahren

7.1 Zuständigkeiten

Im Allgemeinen **Art. 86** ¹ In die Personalaufgaben teilen sich die für die Personalführung und für das Personalwesen der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinde verantwortlichen Instanzen.

² Der Kleine Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Zuständigkeit der für die Personalaufgaben im Einzelnen verantwortlichen Instanzen.

Anstellungsinstanz

Art. 87 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Beendigung und Disziplinierung) ist für

- a) den Kirchmeier bzw. die Kirchmeierin, die Beauftragten des Kleinen Kirchenrates für gesamtstädtische kirchliche Aufgaben sowie die Angestellten ab Lohnklasse 18 (massgebend ist die höchste Lohnklasse der Einreihung) der Kleine Kirchenrat;¹⁵¹
- b) die übrigen Angestellten der Kirchgemeinderat im Bereich der entsprechenden Kirchgemeinde bzw. der

¹⁴⁹ Fassung vom 20.12.2001

¹⁵⁰ Fassung vom 20.12.2001

¹⁵¹ Fassung vom 20.12.2001

Kirchmeier oder die Kirchmeierin im Bereich des Kirchmeieramtes.

Linieninstanzen **Art. 88** Als Linieninstanzen in ihrem Verantwortungsbereich zuständig für alle Belange der Personalführung und des Personalwesens sind der Kleine Kirchenrat für den Kirchmeier bzw. die Kirchmeierin und die direkt unterstellten Angestellten, der Kirchgemeinderat im Bereich der entsprechenden Kirchgemeinde bzw. der Kirchmeier oder die Kirchmeierin im Bereich des Kirchmeieramtes.¹⁵²

Kirchmeieramt **Art. 89** Das Kirchmeieramt ist zentrale Fachstelle für Personalfragen der Gesamtkirchgemeinde.

7.2 Verfahren

Personalrechtliche Verfügungen, Anfechtung **Art. 90**¹ Personalrechtliche Verfügungen haben den vom Verwaltungsrechtspflegegesetz umschriebenen Voraussetzungen an den Inhalt einer Verfügung zu genügen.

² Gegen personalrechtliche Verfügungen der in Artikel 87 genannten Organe stehen keine gesamtkirchgemeinde-internen Rechtsmittel zur Verfügung.¹⁵³

³ Angestellte können gegen diese innert 30 Tagen nach Eröffnung Verwaltungsbeschwerde beim Regierungstatthalteramt erheben.

⁴ Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar.

Ergänzende Bestimmungen, rechtliches Gehör

Art. 91 Im Übrigen gelten für das Verfahren die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes. Insbesondere ist den Betroffenen vor beschwerenden personalrechtlichen Verfügungen das rechtliche Gehör (Recht auf Anhörung, Mitwirkungsrechte, Akteneinsichtsrecht und Recht zur Stellungnahme) zu gewähren.

¹⁵² Fassung vom 20.12.2001

¹⁵³ Fassung vom 20.12.2001

8. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Grundsatz der
Nichtrückwir-
kung

Art. 92¹ Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts, wenn dieses weiter gehende Leistungen vorsieht als das alte.

² Das alte Recht findet auf Verfahren Anwendung, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind.

Übergangsrecht
für Angestellte

Art. 93¹ Angestellte, die ein bewilligungspflichtiges öffentliches Amt bekleiden, dürfen ihr Mandat bis zur Beendigung der laufenden Amtsdauer ohne Bewilligung weiterführen.

Erreichen des
ordentlichen
Rücktrittsalters

² Die Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Januar 2008 begonnen hat, erreichen das ordentliche Rücktrittsalter wie folgt:

- a) Angestellte mit Geburtsjahrgang 1953 (und älter) mit Vollendung des 63. Altersjahrs;
- b) Angestellte mit Geburtsjahrgängen 1954 bis 1958 mit Vollendung des 64. Altersjahrs;
- c) Angestellte mit Geburtsjahrgang 1959 (und jünger) mit Vollendung des 65. Altersjahrs.

Vorbehalten bleiben wohlverworbene Leistungen gemäss Art. 69 Abs. 5 Vorsorgereglement.¹⁵⁴

Verlängerung
des Dienstver-
hältnisses über
das ordentliche
Rücktrittsalter
hinaus

³ In jedem Fall kann das Dienstverhältnis nur zwei Jahre über das Erreichen des persönlichen ordentlichen Rücktrittsalters hinaus verlängert werden.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Eingefügt am 21.11.2007

¹⁵⁵ Eingefügt am 21.11.2007

Übergangsregelung für Familienzulagen

Art. 94¹⁵⁶

Überbrückungs-
Sozialzulage

Art. 94a¹⁵⁷

Bewilligungen,
Verpflichtungen

Art. 95¹ Unter dem alten Recht erteilte Bewilligungen bleiben bis Ende 1993 bestehen. Für ihre Erneuerung gelten die Bestimmungen dieses Reglements.

² Rückzahlungsverpflichtungen werden nach altem Recht beurteilt, sofern sich der Grund für die Verpflichtung allein unter jenem Recht verwirklichte.

³ Der Kleine Kirchenrat kann zur Abwendung von Härten im Einzelfall andere Regelungen treffen.

Aufhebung von
Erlassen

Art. 96 Die Personal- und Besoldungsordnung der Evangelisch-reformierten Gesamtkirchgemeinde Bern vom 15. August 1955 wird aufgehoben.

Inkrafttreten,
Vollzug

Art. 97¹ Der Kleine Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements und seiner Änderungen.¹⁵⁸

² Er erlässt die nötigen Bestimmungen und trifft die übrigen Massnahmen für den Vollzug dieses Reglements.

¹⁵⁶ Aufgehoben am 19.11.2008

¹⁵⁷ Aufgehoben am 19.11.2008

¹⁵⁸ Fassung vom 20.12.2001

Bern, 27. Oktober 1993

Im Namen des Grossen Kirchenrates**Die Präsidentin:****Der Kirchmeier:**

Annemarie Flückiger

Andreas Kohli

Änderungen

18. Januar 1995 in Kraft am 1. Januar 1995
Artikel 26, 28, 32, 36, 61, 93, 94, Anhang I, Anhang II
1. Januar 1996 in Kraft am 1. Januar 1996
Anhang I und II (Teuerungsanpassung)
25. Juni 1997 in Kraft am 1.1.1997
Anhang I
13. Januar 1999 in Kraft am 1. April 1999
Artikel 94
24. November 1999 in Kraft ab 1. Januar 2000
Artikel 94a, Anhang III
20. Dezember 2001 in Kraft am 1. Juni 2002
Artikel 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 32a, 33, 34, 35, 37, 38, 46, 47, 48, 50, 53, 56, 56a, 56b, 57, 60, 61, 63, 66, 68, 69, 70, 73, 75, 76, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 90, 97, Anhang I
- Folgende Änderungen wurden im Reglement ohne spezielle Kennzeichnung vorgenommen:
- Umbenennung Beamte – Angestellte
 - Umbenennung Chefbeamt/in – leitende Angestellte

- Umbenennung Wahlinstanz - Anstellungsinstanz
- Umbenennung Wahlverfügung - Anstellungsverfügung
- Umbenennung Linieninstanz - zuständige Instanz
- Umbenennung Fortbildung – Ausbildung
- Umbenennung Mitarbeitergespräch – Beurteilungsgespräch
- Umbenennung Mitarbeiterbeurteilung – Personalbeurteilung
- Erwähnung Kirchgemeinden, wo nötig
- Ergänzungen mit der weiblichen Form
- Kleine stilistische Änderungen und Korrekturen

21.11.2007

in Kraft am 1. Januar 2008

Änderung Art. 18, Abs. 3; neu Art. 18, Abs. 4 und Art. 93, Abs. 2-3

19.11.2008

In Kraft ab 1. Januar 2009

Änderung Art. 34, 35, 36, 44, 44a, 44b, 94, 94a, Anhang I

04.03.2009

In Kraft ab 01. Mai 2009

Änderung Art. 10 Abs. 1

Anhang 1¹⁵⁹

Lohnskala

Jahresgrundlöhne gültig ab 1.1.2009

(Teuerungsausgleich per 1.1.2001 von 0,80%, per 1.1.2002, 1.1.2003, 1.1.2004 und 1.1.2006 von je 1%, per 1.1.2005 und 1.1.2008 von je 1.5%, per 1.1.2007 von 0.75%, per 1.1.2008 von 1,5 %, per 1.1.2009 2.73 % inbegriffen)

Klasse	Minimum Fr.	Maximum Fr.	Stufen Fr.
03	46'222	60'502	952
04	47'362	61'975	974
05	48'659	63'788	1'009
06	49'972	65'601	1'042
07	51'496	67'640	1'076
08	53'246	69'906	1'111
09	54'829	72'172	1'156
10	56'936	74'778	1'189
11	58'874	77'385	1'234
12	61'009	80'216	1'280
13	63'106	83'162	1'337
14	65'597	86'336	1'383
15	68'033	89'620	1'439
16	70'810	93'246	1'496
17	73'410	97'211	1'587
18	76'368	101'517	1'677
19	79'936	106'615	1'779
20	84'296	112'507	1'881
21	89'675	119'418	1'983
22	95'849	127'123	2'085
23	103'043	135'847	2'187
24	110'975	145'477	2'300
25	120'208	156'242	2'402
26	130'406	168'137	2'515
27	141'677	180'940	2'618
28	153'350	194'310	2'731
29	165'528	208'019	2'833
30	178'672	222'861	2'946

¹⁵⁹ Beschluss KKR vom 17.12.2008

Lohnskala Sigristinnen und Sigristen

(Stand 1.1.2009)

Klasse	Minimum Fr.	Maximum Fr.	Stufe Fr.
131	54'875	72'315	1'163
141	57'041	75'074	1'202
161	61'574	81'084	1'301
171	63'835	84'531	1'380
181	66'407	88'276	1'458

Lohnskala Organistinnen und Organisten

(Stand 1.1.2009)

Klasse	Minimum Fr.	Maximum Fr.	Stufe Fr.
60	16'536	22'324	386
61	19'210	25'836	442
62	28'968	37'659	579
63	31'205	40'567	624

Org. Stv. Fr. 162.55 pro Funktion

Sozialzulagen (Stand 1.1.2009)

Kantonales Gesetz über die Familienzulagen		
Kinderzulage pro Jahr (bis Vollendung 16. Altersjahr)	Fr.	2'760.00
Ausbildungszulage pro Jahr (bis Abschluss Ausbildung, max. Vollendung 25. Altersjahr)	Fr.	3'480.00
Betreuungszulage pro Jahr (teuerungsangepasst)	Fr.	2'465.50
Ergänzende Kinderzulage pro Jahr (teuerungsangepasst)	Fr.	418.30
LIK (Landesindex der Konsumentenpreise) Mai 1993		116.0 Punkte