

**Verordnung
über das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarr- und
Hilfspfarrstellen (APHV)**

vom 19.10.2011 (Stand 01.02.2014)

Der Regierungsrat des Kantons Bern,

gestützt auf Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 109 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG)¹⁾ sowie die Artikel 30 Absatz 4, 32 Absatz 2 und 33 des Gesetzes vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen (Kirchengesetz, KG)²⁾,

auf Antrag der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Gegenstand*

¹ Diese Verordnung enthält die von der Personalgesetzgebung abweichenden Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis von Inhaberinnen und Inhabern von Pfarr- und Hilfspfarrstellen.

Art. 2 *Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag*

¹ Die Anstellung der vom Kanton entlohnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss den Bestimmungen der Personalgesetzgebung und des Kirchengesetzes.

Art. 3 *Ausschreibung*

¹ Der Kirchgemeinderat schreibt vakante Stellen der Kirchgemeinde in kirchlichen Fachorganen aus und meldet die Ausschreibung der oder dem Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten.

² Die oder der Beauftragte für kirchliche Angelegenheiten schreibt vakante Regional- und Spezialpfarrstellen im elektronischen Stellenmarkt des Kantons aus.

¹⁾ BSG 153.01

²⁾ BSG 410.11

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

Art. 4 *Probezeit*

¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung angestellt werden oder die Dienstwohnungspflicht gemäss Artikel 54a KG erfüllen, gilt keine Probezeit.

² Für die übrigen, mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt eine Probezeit von sechs Monaten.

Art. 5 *Verweserschaft*

¹ Die Verweserschaft ist ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäss Artikel 18 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV)¹⁾.

² Die oder der Beauftragte für kirchliche Angelegenheiten ist zuständig für die Anstellung und Kündigung von Verweserinnen und Verwesern nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung.

³ Den Antrag für die Anstellung stellt

- a** bei einer Anstellung für eine Dauer von bis zu sechs Monaten
 - 1. für evangelisch-reformierte Verweserinnen und Verweser: die Regionalpfarrerin oder der Regionalpfarrer in Absprache mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Kirchgemeinderates
 - 2. für römisch-katholische Verweserinnen und Verweser: das Bischofsvikariat in Absprache mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Kirchgemeinderates
 - 3. für christkatholische Verweserinnen und Verweser: der Kirchgemeinderat
- b** bei einer Anstellung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten: der Kirchgemeinderat.

Art. 6 *Kündigung durch den Kirchgemeinderat*

¹ Der Kirchgemeinderat zieht die kirchliche Oberbehörde zur Mitwirkung bei, wenn er einer vom Kanton entlöhnten und mit unbefristetem Vertrag angestellten Person zu kündigen beabsichtigt.

² Der betroffenen Person ist vor der Kündigung die Gelegenheit einzuräumen, sich schriftlich zur beabsichtigten Kündigung zu äussern.

³ Die Kündigungsverfügung hat eine Begründung zu enthalten.

¹⁾ BSG 153.011.1

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung angestellt sind, können im Rahmen ihrer Stellungnahme gemäss Absatz 2 verlangen, dass die Kirchgemeinde der Kündigung zustimmen muss. Der Kirchgemeinderat darf der Kirchgemeindeversammlung die Kündigungsgründe darlegen.

Art. 7 * *Dienstwohnungen und Amtsräume*

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Dienstwohnung haben nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kirchgemeinderat zusätzlich zur ordentlichen Kündigungsfrist einen Anspruch auf eine Frist von drei Monaten zum Auszug aus der Dienstwohnung.

² Amtsräume in Privatwohnungen sind für Gemeindepfarrämter nicht zulässig. Es dürfen keine Entschädigungen für den dienstlichen Gebrauch von Räumen in Privatwohnungen von Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern ausbezahlt werden.

³ Die zuständige Stelle der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion erlässt Richtlinien zu Dienstwohnungen und Amtsräumen.

2 Jobsharing

Art. 8 *Grundsatz*

¹ Der Kirchgemeinderat kann Stellen im Jobsharing aufteilen.

² In Kirchgemeinden mit einem Pfarrstellenanspruch bis 100 Stellenprozente sind Stellenaufteilungen in jedem Fall im Jobsharing vorzunehmen.

Art. 9 *Zusatzvereinbarung*

¹ Der Kirchgemeinderat schliesst mit den Jobsharingpartnerinnen und Jobsharingpartnern eine Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag ab, in der insbesondere Arbeitszeiten, Arbeitsplatz, Aufgabenteilung mit gemeinsamer oder getrennter Verantwortung, Stellvertretung sowie Voraussetzungen zur Beendigung des Jobsharings gemäss Artikel 142 PV geregelt werden.

² Er sendet eine Kopie der Zusatzvereinbarung an die oder den Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten.

Art. 10 *Kündigung im Jobsharing*

¹ Die Kündigung einer Jobsharingpartnerin oder eines Jobsharingpartners gilt als triftiger Kündigungsgrund nach Artikel 25 PG, um auch der Mitinhaberin oder dem Mitinhaber der Stelle zu kündigen. Die Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung gemäss Artikel 6 Absatz 4 kann nicht verlangt werden.

² Will der Kirchgemeinderat das Arbeitsverhältnis mit der Mitinhaberin oder dem Mitinhaber der Stelle weiterführen, schreibt er die vakante Teilzeitstelle ordentlich aus.

³ Will der Kirchgemeinderat das Arbeitsverhältnis mit der Mitinhaberin oder dem Mitinhaber der Stelle nicht weiterführen, hat er eine Kündigungsfrist von mindestens neun Monaten ab Zeitpunkt des Beschlusses einzuhalten.

3 Entschädigung für Leitungsaufgaben**Art. 11**

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom zuständigen Organ mit einer Teamleitung beauftragt worden sind, haben bei befristeter Funktionsdauer Anspruch auf eine Funktionszulage in der Höhe von bis zu einer Gehaltsklasse und bei unbefristeter Funktionsdauer auf eine zusätzliche Gehaltsklasse.

² Pro Kirchgemeinde oder Region wird für die Teamleitung nur eine Entschädigung ausgerichtet.

³ Die Gewährung einer Entschädigung gemäss Absatz 1 setzt voraus:

- a eine Teamgrösse von wenigstens sechs Personen mit einem über dem BVG-Minimum liegenden Beschäftigungsgrad,
- b eine schriftlich vereinbarte Führungsverantwortung mit Weisungskompetenzen,
- c eine genügende Aus- oder Weiterbildung in Personalführung.

⁴ Die kirchlichen Oberbehörden können für die Übertragung von Führungsaufgaben weitere Voraussetzungen und Qualitätsstandards festlegen.

4 Schlussbestimmungen**Art. 12** *Änderung eines Erlasses*

¹ Die Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV)¹⁾ wird wie folgt geändert:

¹⁾ BSG 153.011.1

Art. 13 *Aufhebung eines Erlasses*

¹ Die Verordnung vom 31. Mai 2006 über die Pfarwahlen wird aufgehoben (BSG 410.131).

Art. 14 *Inkrafttreten*

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

T1 Übergangsbestimmung der Änderung vom 27.11.2013 ***Art. T1-1 ***

¹ Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung bestehende Amtsräume in Privatwohnungen und deren Entschädigung sind bis zum 30. Juni 2015 in Übereinstimmung mit Artikel 7 Absatz 2 zu bringen.

Bern, 19. Oktober 2011

Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident: Pulver
Der Staatsschreiber: Nuspliger

Änderungstabelle - nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	BAG-Fundstelle
19.10.2011	01.01.2012	Erlass	Erstfassung	11-114
27.11.2013	01.02.2014	Art. 7	geändert	13-107
27.11.2013	01.02.2014	Titel T1	eingefügt	13-107
27.11.2013	01.02.2014	Art. T1-1	eingefügt	13-107

Änderungstabelle - nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	BAG-Fundstelle
Erlass	19.10.2011	01.01.2012	Erstfassung	11-114
Art. 7	27.11.2013	01.02.2014	geändert	13-107
Titel T1	27.11.2013	01.02.2014	eingefügt	13-107
Art. T1-1	27.11.2013	01.02.2014	eingefügt	13-107