



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

Reglement für Weiterbildung und Supervision der kirchlichen Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement)

vom 27. Mai 2008 (Stand per 1. Januar 2020)

Die Synode,

gestützt auf Art. 168 Abs. 2 und Art. 199 Abs. 3 der Kirchenordnung¹
beschliesst:

I. Allgemeines

Art. 1 Gegenstand

¹ Das Reglement regelt Grundsätze bezüglich

- a) Weiterbildung und Supervision und
- b) die Voraussetzungen für deren Subventionierung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Art. 2 Allgemeines, Vorbehalt

¹ Dieses Reglement gilt für die

- a) von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer in einem bernischen Pfarramt sowie Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser;
- b) von den bernischen Kirchgemeinden, Kirchgemeindevereinigungen oder Gemeindeverbänden besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer (Art. 135 Kirchenordnung);
- c) Inhaberinnen und Inhaber bezirkseigener Pfarrstellen im Kanton Bern;
- d) von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer.

¹ KES 11.020.

² Solange Pfarrerinnen und Pfarrer als Angestellte des Kantons Bern in einer kantonsüberschreitenden Kirchgemeinde tätig sind, gilt als übergeordnetes Recht die kantonale Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen des Regierungsrates des Kantons Bern vom 9. November 2005² (im Folgenden: staatliche WB-Verordnung). Bezeichnet danach die kantonsüberschreitende Kirchgemeinde das bernische Pfarrdienstrecht als anwendbar, ist dieses Reglement auf ihre Pfarrerin oder ihren Pfarrer anwendbar.

³ Kirchgemeinden und Bezirke können bezüglich Weiterbildung und Supervision von Pfarrerinnen und Pfarrern eigene Regelungen erlassen, soweit diese nicht diesem Reglement oder den Verordnungen des Synodalrates zum Reglement widersprechen.

⁴ Es wird empfohlen, für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kantonen Jura und Solothurn sowie für weitere Mitarbeitende (laut Art. 3 Abs. 2 Bst. b-d) in den Kantonen Bern, Jura und Solothurn die gleichen Regelungen betreffend Weiterbildung und Supervision anzuwenden wie in diesem Reglement.

Art. 3 Geltungsbereich

¹ Das Reglement findet Anwendung für Kirchgemeinden (inkl. Kirchgemeindeverbände) und Bezirke im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

² Das Reglement gilt für die Weiterbildung und Supervision von

- a) Pfarrerinnen und Pfarrern, die von der Landeskirche, vom Staat, den Listenspitälern, von Kirchgemeinden oder von einem Bezirk ganz oder teilweise besoldet werden, seien sie in Kirchgemeinden, Spitälern, Kliniken, Heimen oder Gefängnissen tätig, auch als Verweserinnen/Verweser mit Anstellungsvertrag;
- b) Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit Einschluss der Diacres im französischsprachigen Kirchengebiet;
- c) Katechetinnen und Katecheten;
- d) weiteren kirchlichen Mitarbeitenden nach Artikel 145f Absatz 1 der Kirchenordnung³.

² BSG 414.111.

³ KES 11.020.

II. Grundsätze

Art. 3a Zweck der Weiterbildungen

¹ Weiterbildungen zielen darauf,

- a) die Qualität des kirchlichen Handelns in den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und ihren Kirchengemeinden sicherzustellen und weiterzuentwickeln;
- b) die Personalführung und -entwicklung zu unterstützen.

² Die Weiterbildungsangebote der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn tragen dazu bei, dass die Mitarbeitenden

- a) in ihren bisherigen oder für neue Aufgaben weiter qualifiziert werden;
- b) neue Impulse erhalten;
- c) im Rahmen des kirchlichen Interessens ihre Begabungen entwickeln können;
- d) ihre Eigenverantwortung für ihre persönliche, fachliche und spirituelle Entwicklung wahrnehmen können.

Art. 4 Weiterbildung als Pflicht und Recht

¹ Es ist die Pflicht und das Recht von Mitarbeitenden, sich in den für die berufliche Tätigkeit geforderten Grundkompetenzen und den damit verbundenen Handlungsfeldern weiterzubilden.

² Die vorgesetzten Behörden sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden sich weiterbilden. Sie gewährleisten, dass dies regelmässig geschieht.

³ Bei einer Anstellung von 100 % ist von einem Umfang von fünf Tagen pro Jahr auszugehen, bei Teilzeitanstellungen entsprechend prozentual weniger.

⁴ Eine klar umrissene Verpflichtung zur Weiterbildung besteht für Pfarrerrinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren (WeA-Programm als Ergänzung zur allgemeinen Weiterbildung).

Art. 5 Bezug zur beruflichen Tätigkeit

¹ Die vorgesetzten Behörden stellen sicher, dass die Inhalte einer Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einen ersichtlichen Bezug zur deren beruflichen Tätigkeit aufweisen. Vor allem bei Langzeitweiterbildungen und Projekten innerhalb eines Studienurlaubs wird das deklarierte Interesse einer kirchlichen Behörde vorausgesetzt.

² Die Auswahl von Weiterbildungen ist im Rahmen von Mitarbeitenden-Gesprächen zu thematisieren.

³ Der für die Weiterbildung zuständige Bereich der gesamtkirchlichen Dienste (nachfolgend: zuständiger Bereich) berät auf Wunsch Anstellungsbehörden und Mitarbeitende bei der Planung von Weiterbildungen und Supervisionen. Er bezieht die anderen Bereiche mit ein.

III. Bewilligung und Stellvertretung

Art. 6 Bewilligung: Grundsätzliches

¹ Langzeitweiterbildungen (Art. 16) und Studienurlaube (Art. 17 ff.) von Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, werden von dem zuständigen Bereich genehmigt.

² Im Übrigen ist die jeweilige Anstellungsbehörde für die Bewilligung zuständig.

³ Die vorgesetzten Behörden legen fest, wie viele Mitarbeitende in einem Jahr und wie viele gleichzeitig einen Studienurlaub beziehen können. Sie ordnen auch die Reihenfolge.

Art. 6a Bewilligung: Verfahren bei Langzeitweiterbildungen

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter reicht das Gesuch für eine Langzeitweiterbildung über die Anstellungsbehörde beim zuständigen Bereich ein.

² Die Anstellungsbehörde kann dem zuständigen Bereich eine Stellungnahme einreichen.

³ Der zuständige Bereich prüft unter Berücksichtigung der allfälligen Stellungnahme (Abs. 2) das Gesuch für eine Langzeitweiterbildung. Er

- a) genehmigt bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, die Langzeitweiterbildung;
- b) stellt bei Inhaberinnen und Inhabern anderer Ämter und weiterer Dienste der Anstellungsbehörde Antrag über die Genehmigung der Langzeitweiterbildung;
- c) legt nach Absprache mit dem für das betreffende Amt oder den betreffenden Dienst fachlich verantwortlichen Bereich die Höhe der Subvention fest.

Art. 6b Bewilligung: Verfahren bei Studienurlaub

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter reicht das Gesuch für Studienurlaub bei der Anstellungsbehörde ein. Diese prüft beim zuständigen Bereich, ob eine Berechtigung zum Bezug von Studienurlaub (Art. 17) besteht.

² Die Anstellungsbehörde veranlasst ein Mitarbeitendengespräch, um die inhaltlichen Schwerpunkte, den Zeitpunkt des Studienurlaubs sowie die Stellvertretung zu vereinbaren. Die zuständige Regionalpfarrerin oder der zuständige Regionalpfarrer führt das Mitarbeitendengespräch, wenn das Weiterbildungsgesuch von einer Pfarrerin oder einem Pfarrer stammt.

³ Die Anstellungsbehörde leitet die Ergebnisse des Mitarbeitendengesprächs an den zuständigen Bereich weiter.

⁴ Der für das betreffende Amt oder den betreffenden Dienst fachlich verantwortliche Bereich genehmigt auf der Grundlage eines von der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingereichten Konzepts die Feinplanung des Studienurlaubs.

⁵ Der zuständige Bereich prüft das Weiterbildungsgesuch aufgrund der Ergebnisse des Mitarbeitendengesprächs sowie der Konzeptgenehmigung. Er

- a) genehmigt bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, den Studienurlaub;
- b) stellt bei Inhaberinnen und Inhabern anderer Ämter und weiterer Dienste der Anstellungsbehörde Antrag über die Genehmigung des Studienurlaubs.

Art. 7 Freistellung: Grundsätzliches

¹ Als Basis bei einer 100 %-Anstellung wird von einer Freistellung während fünf Tagen Arbeitszeit pro Jahr ausgegangen. Der Anspruch reduziert sich analog zum Grad der Anstellung.

² Als Vor- oder Nachbezug auf jeweils ein Jahr kann eine Freistellung bis zu zehn Tagen pro Jahr erfolgen. Ein Vor- oder Nachbezug ist jeweils nur im Vor- oder Nachfolgejahr möglich.

³ Die Weiterbildungszeit von Katechetinnen und Katecheten ist in der Berechnung des Arbeitspensums bereits berücksichtigt (Kap. 3.2.2 der Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 26. Februar 2015⁴). Es ist folglich keine zusätzliche Freistellung vorzunehmen, ausser wenn es sich um Weiterbildungen handelt, die länger dauern als die pro Jahr üblicherweise vorgesehene Weiterbildungszeit.

Art. 8 Freistellung: Einzelregelungen betr. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren

¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren werden zusätzlich für den Besuch von acht WeA-Veranstaltungen freigestellt. Der Anspruch

⁴ KES 44.020.

auf Freistellung entspricht auch hier dem Grad der Anstellung.

² Eine Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen während der ersten fünf Amtsjahre ist nur dann möglich, wenn die Weiterbildung auf den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters bezogen ist.

³ Der Anspruch auf Freistellung besteht unabhängig vom Grad der Anstellung. Bei Langzeitweiterbildungen während der WeA richtet sich der Anspruch auf Freistellung indes nach Art. 9 Abs. 3.

Art. 9 Freistellung: Langzeitweiterbildungen

¹ Für den Besuch einer Langzeitweiterbildung ist bei einem Anstellungsgrad von mind. 80 % eine Freistellung von max. 15 Arbeitstagen pro Jahr während max. vier Jahren möglich.

² Bei Teilzeitanstellungen gilt folgende Freistellung: bei einem Anstellungsgrad von 60-79 % höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren, bei einem Anstellungsgrad von 40-59 % höchstens 7 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren, bei einem Anstellungsgrad von weniger als 40 % höchstens 3 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren.

³ Der Umfang der Freistellung nach Absatz 2 gilt auch für eine Langzeitweiterbildung während der WeA, beträgt indes mindestens 10 Arbeitstage pro Jahr.

⁴ Zwischen dem Besuch von zwei Langzeitweiterbildungen müssen mindestens fünf Jahre liegen. Diese Frist kann unterschritten werden, wenn das dienstliche Interesse es erfordert.

⁵ Pfarrerrinnen und Pfarrer, die als Verweserin/Verweser angestellt sind, haben keinen Anspruch auf Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen.

Art. 10 Freistellung: Studienurlaub

¹ Ein Studienurlaub dauert höchstens sechs Monate.

² Er kann in Teilen von mindestens zwei Monaten bezogen werden.

³ Er kann für Ferien unterbrochen werden, wenn die einzelnen Studienurlaubsteile vor und nach den Ferien eine Dauer von mindestens zwei Monaten aufweisen.

⁴ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, ist ausserhalb der Studienurlaubsmonate keine weitere Freistellung für Weiterbildung oder Supervision möglich.

Art. 11 Freistellung: Supervisionen

Wird für den Besuch von Supervisionen Arbeitszeit eingesetzt, kann die Anstellungsbehörde diese zur Hälfte mit der für ein Jahr vorgesehenen Weiterbildungszeit verrechnen.

Art. 12 Stellvertretung

¹ Die Anstellungsbehörde organisiert die Stellvertretung während Weiterbildungen.

² Der Synodalrat regelt Einzelheiten bezüglich der Stellvertretung während dem Besuch einer Langzeitweiterbildung und während eines Studienurlaubs.

³ An finanzschwache Kirchgemeinden und Bezirke kann der Synodalrat auf Gesuch hin Beiträge gewähren.

*IV. Weitere Regelungen zu einzelnen Formen von Weiterbildung und zur Supervision***Art. 13 Übersicht**

¹ Kurze Weiterbildungen bieten die Gelegenheit, berufliche Erfahrungen zu reflektieren, punktuell Neues zu lernen und den kollegialen Austausch zu pflegen.

² Die Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren (WeA) bildet ein die allgemeine Weiterbildung ergänzendes Programm, in dem spezifisch auf Themen der ersten Amtsjahre eingegangen wird mit dem Ziel, den Berufseinstieg zu erleichtern und zu optimieren.

³ Langzeitweiterbildungen führen zu einer Vertiefung der jeweiligen beruflichen Kompetenz und unterstützen die Entwicklung einer professionellen und persönlichen Identität. Sie können eine Schwerpunktsetzung oder Spezialisierung innerhalb der Kirche zur Folge haben.

⁴ Studienurlaube dienen dazu, während einer längeren Phase die berufliche Praxis zu reflektieren, Neues zu lernen bzw. ein Gebiet zu vertiefen. Sie schaffen die Grundlage, um den Beruf mit neuer Motivation auszuüben.

⁵ Die Supervision ist ein Instrument zur kontinuierlichen Reflexion der beruflichen Tätigkeit. Die professionelle Kompetenz und die Qualität der Berufsausübung werden dadurch erhöht.

Art. 14 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Konzept

¹ Das spezifische WeA-Programm umfasst Angebote wie Kurse (SeA: Seminare in den ersten Amtsjahren), individuelle Coachings (CeA: Coaching in den ersten Amtsjahren) und Fachcoachings zu pfarramtlichen Handlungsfeldern (FeA: Fachcoaching in den ersten Amtsjahren).

² Der Synodalrat kann Anpassungen am Konzept vornehmen bzw. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren verpflichten, Angebote zu bestimmten Inhalten zu besuchen. Er kann auch einzelne Teile des WeA-Programms als Pflichtteile der Ausbildung deklarieren.

³ Der Synodalrat kann beschliessen, ein WeA-Programm auch für andere Mitarbeitende im Sinn von Art. 3 Abs. 2 anzubieten, und die entsprechenden Stellen beauftragen, ein solches zu konzipieren.

Art. 15 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Verpflichtung

¹ Der Besuch von spezifischen Weiterbildungen in den ersten fünf Amtsjahren ist Pflicht und Recht. Dies gilt unabhängig vom Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und Beschäftigungsgrad einer Pfarrerin/eines Pfarrers.

² Pfarrerinnen/Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren nehmen an insgesamt acht WeA-Veranstaltungen teil. Es dürfen nicht mehr als zwei Veranstaltungen in dasselbe Kalenderjahr fallen.

³ Der fachlich verantwortliche Bereich kontrolliert, ob die Pflicht zum Besuch von WeA-Veranstaltungen erfüllt worden ist. Ist dies nicht der Fall, fordert sie die Pfarrerin/den Pfarrer auf, dieser Verpflichtung nachzukommen. Die vorgesetzte Behörde wird entsprechend informiert.

Art. 16 Langzeitweiterbildungen: Einstufung und Kontingente

¹ Jedes zusammenhängende oder modular aufgebaute Kursangebot, das (während eines Kalenderjahres oder über mehrere Jahre hinweg) länger als 15 Arbeitstage dauert, wird als Langzeitweiterbildung eingestuft. Einzelheiten regelt der Synodalrat.

² Der Synodalrat legt für jede Berufsgruppe Jahres-Kontingente fest im Sinne eines für Langzeitweiterbildungen maximal vorgesehenen Geldbetrags.

Art. 17 Studienurlaub: Berechtigung

¹ Für einen Studienurlaub von Pfarrerinnen und Pfarrern werden vorausgesetzt:

- a) ein Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent;
- b) eine unbefristete Anstellung bzw. die erfolgte Wahl auf Amtsdauer;
- c) mindestens zehn an Pfarrstellen im Kirchengebiet geleistete Dienstjahre;
- d) Antritt des Urlaubs mindestens drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters;
- e) der Nachweis regelmässiger Weiterbildungen.

² Katechetinnen, Katecheten, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone können einen Studienurlaub beziehen, wenn sie

- a) auf Amtsdauer gewählt oder unbefristet angestellt sind;
- b) mindestens zehn Dienstjahre als Trägerin oder Träger eines kirchlichen Amtes (Pfarramt, sozialdiakonisches Amt, katechetisches Amt) für die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn aufweisen;
- c) den Studienurlaub früher als drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters antreten.

³ Ausserhalb der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in einer vergleichbaren Anstellung geleistete Dienstjahre werden zur Hälfte angerechnet, sofern während der anzurechnenden Jahre kein Studienurlaub bezogen worden ist.

⁴ Ein Studienurlaub kann unter dem Vorbehalt von Art. 10 Abs. 2 nur einmal bezogen werden.

Art. 18 Studienurlaub: Vorgehen bei Abbruch

¹ Wird ein Studienurlaub wegen Krankheit oder Unfall abgebrochen, besteht ein Anspruch auf Nachbezug des noch nicht bezogenen Urlaubs.

² Wird ein Studienurlaub aus privaten Gründen abgebrochen, entfällt der Anspruch auf Nachbezug.

³ Die Anstellungsbehörde und der zuständige Bereich sind unverzüglich über den Abbruch des Studienurlaubs zu informieren.

⁴ Die zeitliche Festsetzung des Nachbezugs ist durch die Anstellungsbehörde zu bewilligen und dem zuständigen Bereich mitzuteilen.

⁵ Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die als Angestellte des Kantons Bern in einer kantonsübergreifenden Kirchgemeinde tätig sind (Art. 2 Abs. 2) ist ein Abbruch des Studienurlaubs zusätzlich unverzüglich dem/der Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion zu melden. Diese Stelle ist auch über die allfällige Regelung eines Nachbezugs zu informieren.

⁶ Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, kann der Synodalrat festlegen, dass weitere Stellen zu informieren sind.

Art. 19 Studienurlaub: Gehaltsabzug

¹ Den Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, wird während der Dauer des Studienurlaubs das Gehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts um zehn Prozent gekürzt. Die Sozialzulagen werden nicht gekürzt.

² Die einbehaltenen Gehaltsteile werden den Anstellungsbehörden zwecks Finanzierung von Stellvertretungskosten zur Verfügung gestellt.

³ Bei Studienurlauben von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie von Sozialdiakoninnen, Sozialdiakonen, Katechetinnen und Katecheten regeln die Anstellungsbehörden die Frage eines Gehaltsabzuges im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.

Art. 20 Studienurlaub: Berichterstattung

Verlauf und Ertrag des Studienurlaubs sind zuhanden der Anstellungsbehörde und dem zuständigen Bereich in einem Bericht festzuhalten.

Art. 21 Supervisionen: Formen

Supervisionen können von Einzelnen, Gruppen und Teams in Anspruch genommen werden.

V. Subventionierung von Weiterbildung und Subvention

Art. 22 Voraussetzungen

¹ Eine Subventionierung der Weiterbildung der in Art. 3 Abs. 2 genannten Berufsgruppen durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn erfolgt unter folgenden Voraussetzungen:

- a) Aufnahme in den Kirchendienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn als Pfarrerin oder Pfarrer, Beauftragung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon oder Katechetin oder Katechet oder Ausweis über einen vom Synodalrat anerkannten Ausbildungsabschluss in den übrigen Fällen. Ob eine Ausbildung anerkannt ist, wird im Auftrag des für die Weiterbildung zuständigen Bereichs durch die fachlich verantwortlichen Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste festgestellt;

- b) weitere kirchliche Mitarbeitende im Sinn von Art. 145f Abs. 1 Kirchenordnung;
- c) Beschäftigung im Rahmen eines voll- oder teilzeitlichen Anstellungsverhältnisses.

² In Zeiten, in denen Mitarbeitende von ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund eines Arzzeugnisses vollumfänglich freigestellt sind, werden keine Weiterbildungen subventioniert.

³ Subventionen werden nur bei bewilligten Weiterbildungen gewährt.

⁴ Bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination, Beauftragung oder Verleihung eines Diploms nach Art. 3 Abs. 2 Bst. d können Weiterbildungen durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bewilligt und subventioniert werden. Das Nähere regelt der Synodalrat.

Art. 23 Grundsätze

¹ Subventioniert werden Kurse

- a) aus dem offiziellen Angebot der schweizerischen Landeskirchen;
- b) anderer, vom zuständigen Bereich anerkannter Anbietender.

² Angebote, die im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz durchgeführt werden, werden höher subventioniert als Angebote anderer Anbietender.

³ Falls Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste selber keine oder nur wenige Weiterbildungen anbieten, definieren sie, welche Weiterbildungen höher zu subventionieren sind.

⁴ Der Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und der Beschäftigungsgrad haben keinen Einfluss auf die Höhe der Subvention.

⁵ Der Besuch einer Langzeitweiterbildung wird während max. vier Jahren subventioniert.

⁶ Supervisionen werden auch in jenen Jahren subventioniert, in denen eine kurze Weiterbildung besucht oder ein Studienurlaub bezogen wird.

Art. 24 Einschränkungen

¹ In den Jahren, in denen (Teile von) Langzeitweiterbildungen besucht werden, entfallen alle Anrechte auf die Subventionierung anderer Weiterbildungen. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren gilt dies auch für Angebote der "Weiterbildung in den ersten Amtsjahren" (WeA).

² Zwischen dem Besuch von zwei Langzeitweiterbildungen müssen mindestens fünf Jahre liegen, bevor wieder eine Subventionierung möglich ist.

Diese Frist kann unterschritten werden, wenn das dienstliche Interesse dies erfordert.

³ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, werden Weiterbildungen und Supervisionen nur dann subventioniert, wenn sie jene Monate betreffen, die als Studienurlaubszeit deklariert sind.

⁴ Supervisionen werden in folgenden Fällen nicht subventioniert:

- im betreffenden Jahr werden eine Langzeitweiterbildung bzw. Module davon besucht;
- eine Pfarrerin/ein Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren belegt im betreffenden Jahr ein Coaching oder Fachcoaching in den ersten Amtsjahren (CeA/FeA);
- die Supervision weist einen primär therapeutischen Charakter auf,
- es handelt sich um eine Teamsupervision, die durch die Anstellungsbehörde angeordnet worden ist.

Art. 25 Kostenrahmen

¹ Der Synodalrat legt jährlich die Höchstansätze fest für die Subventionierung

- a) der kurzen Weiterbildung;
- b) der Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA);
- c) der Langzeitweiterbildung;
- d) der Supervision.

² Der Synodalrat macht die Höchstansätze auf der Website der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und in anderer geeigneter Weise bekannt.

Art. 26 Rückzahlungspflicht: Langzeitweiterbildungen

¹ Subventionen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn an Langzeitweiterbildungen: Falls Pfarrerrinnen und Pfarrer oder weitere kirchliche Mitarbeitende während des Besuchs einer Langzeitweiterbildung oder vor Ablauf von zwei Jahren nach deren Abschluss die in Art. 3 und Art. 22 Abs. 1 genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllen, zahlen sie die Hälfte der bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlten Subventionen zurück. Über Ausnahmen in Härtefällen entscheidet der für das betreffende Amt oder den betreffenden Dienst verantwortliche Bereich.

² Beiträge von Kirchgemeinden an Langzeitweiterbildungen von Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie weiteren kirchlichen Mitarbeitenden: Eine Rückzahlungspflicht regeln die Behörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.

³ [aufgehoben]

⁴ [aufgehoben]

Art. 26a Rückzahlungspflicht: Studienurlaub bernischer Pfarrerinnen und Pfarrer

¹ Tritt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, deren Arbeitgeberin die Landeskirche ist, während des Studienurlaubs oder innerhalb von zwei Jahren nach dessen Bezug aus dem Dienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn aus, hat sie oder er der finanzierenden Stelle die durch den Studienurlaub verursachten Stellvertretungskosten wie folgt zurückzuzahlen:

- a) bei Austritt während des Studienurlaubs: 100 Prozent;
- b) bei Austritt im ersten Jahr nach dem Studienurlaub: 50 Prozent;
- c) bei Austritt im zweiten Jahr nach dem Studienurlaub: 25 Prozent.

² Der zurückzuzahlende Betrag darf das während des Studienurlaubs bezogene Gehalt nicht übersteigen.

³ Die Rückzahlungspflicht entfällt bei Tod oder Invalidität der betroffenen Person.

⁴ Über Ausnahmen in Härtefällen entscheidet der zuständige Bereich.

Art. 26b Rückzahlungspflicht: Studienurlaub anderer Mitarbeitenden

Bei Studienurlauben von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie bei weiteren kirchlichen Mitarbeitenden regeln die Anstellungsbehörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens, ob und in welchem Umfang eine Rückzahlungspflicht zur Begleichung der verursachten Stellvertretungskosten besteht.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 27 Verordnung

¹ Der Synodalrat regelt durch Verordnung soweit erforderlich Einzelheiten zu diesem Reglement.

² In der Verordnung regelt er insbesondere Einzelheiten

- zu den verschiedenen Formen von Weiterbildungen,
- zum Nachweis regelmässiger Weiterbildungen vor dem Besuch eines Studienurlaubs,
- zum Bewilligungsverfahren;

- zur Subventionierung des Besuch von Weiterbildungen und Supervisionen;
- zu Formen und Inhalten des Studienurlaubs;
- zum Verfahren bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination, Beauftragung oder Verleihung eines Diploms.

Art. 28 Beschwerdewesen

¹ Lässt sich eine Streitigkeit in Anwendung dieses Reglements nicht einvernehmlich beilegen, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Synodalrat den Erlass einer anfechtbaren Verfügung verlangen.

² Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der Anstellungsbehörde.

³ Für das Verfahren und die Anfechtung von Verfügungen gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 21. März 2018 über die bernischen Landeskirchen und des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege.

Art. 28a Übergangsbestimmung: Anrechenbare Dienstjahre

Als Dienstjahre für den Studienurlaub nach Art. 17 Abs. 2 werden auch Dienstjahre angerechnet, welche die Amtsträgerin oder der Amtsträger vor dem 1. Juli 2012 als sozial-diakonische Mitarbeiterin oder sozial-diakonischer Mitarbeiter mit Wählbarkeit oder als Katechetin oder Katechet mit einem bernischen, solothurnischen oder äquivalenten katechetischen Diplom absolviert hat.

Art. 29 Inkrafttreten

Das Reglement tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt das Reglement für Weiterbildung und Supervision vom 6. Dezember 2000.

Bern, 27. Mai 2008

NAMENS DER SYNODE

Der Präsident: *Cédric Némitz*

Der Sekretär: *Hansruedi Schmutz*

Änderungen

- Am 2. Dezember 2014 (Beschluss der Synode):
geändert in Art. 3 Abs. 2, Art. 4 Abs. 3, Art. 5 Abs. 3, Art. 6 Abs. 1, Art. 9 Abs. 2-3, Art. 14 Abs. 3, Art. 15 Abs. 3, Art. 17 Abs. 1-2, Art. 18 Abs. 3-4, Art. 19 Abs. 3, Art. 20, Art. 22 Abs. 1, 3 und 5, Art. 25, Art. 27, Art. 28a.

- am 4. Dezember 2018 (Beschluss der Synode):
geändert in Ingress, Art. 2 Abs. 1, 2 und 3, Art. 3 Abs. 2 lit. a, Art. 3a neu, Art. 4 Abs. 3, Art. 5 Abs. 3, Art. 6, Art. 6a neu, Art. 6b neu, Art. 7 Abs. 2 und 3, Art. 8 Abs. 3, Art. 9 Abs. 1, 3, 4 und 5, Art. 11, Art. 12 Abs. 1, Art. 13, Art. 14 Abs. 3, Art. 15 Abs. 3 Satz 1, Art. 16 Abs. 1, Art. 17 Abs. 1, Art. 18 Abs. 3, 4, 5 und 6, Art. 19, Art. 20, Art. 22 Abs. 1 lit. a, Abs. 3 und 4, Art. 23 Abs. 1 und 6, Art. 24 Abs. 2 und 4, Art. 26, Art. 26a neu, Art. 26b neu, Art. 27 Abs. 2, Art. 28, Art. 29.
Inkrafttreten: 1. Januar 2020.