



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

Richtlinien über die Anstellung der kirchlichen Beraterinnen und Berater Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

vom 19. August 2021

Der Synodalrat,

gestützt auf Artikel 80a der Kirchenordnung vom 11. September 1990 und Art. 8 Abs. 2 der Verordnung über die regionalen kirchlichen Beratungsstellen Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet des Kantons Bern vom 19. August 2021, sowie im Einvernehmen mit den Trägerorganisationen der regionalen Beratungsstellen Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet des Kantons Bern (nachfolgend Trägerorganisationen),

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Die Richtlinien regeln die Anstellungsbedingungen zwischen den einzelnen Trägerorganisationen als Arbeitgebende und den kirchlichen Beraterinnen und Beratern Ehe, Partnerschaft, Familie (nachfolgend: Beraterinnen und Berater) als Arbeitnehmende.

Art. 2 Zweck

¹ Die Richtlinien bezwecken die Angleichung der Anstellungsbedingungen der Beraterinnen und Berater in den verschiedenen regionalen Beratungsstellen.

² Die Trägerorganisationen orientieren sich bei der Ausgestaltung der Arbeitsverträge an den Richtlinien. Sie integrieren die Richtlinien ins Personalreglement bzw. übernehmen sie in die Arbeitsverträge der Beratenden als integrierenden Bestandteil.

³ Von den Richtlinien abweichende Vereinbarungen müssen im Personalreglement bzw. im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden.

Art. 3 Gleichstellung von Frauen und Männern

¹ Beraterinnen und Berater dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

² Das Gleichstellungsgebot gilt namentlich bei der Aufgabenzuteilung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Einstufung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

³ Die vorgesetzten Stellen schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz. Sie wirken präventiv und ergreifen die zum Schutz notwendigen Massnahmen.

Art. 4 Vollzeit- und Teilzeitstellen

¹ Beraterinnen und Berater können Vollzeit oder Teilzeit angestellt werden. Ein Anspruch auf Reduktion, Erhöhung oder spätere Wiedererhöhung des Pensums besteht nicht.

² Teilzeitstellen sind Vollzeitstellen gleichgestellt, sofern sich nichts Gegenteiliges aus dem Einzelvertrag, diesen Richtlinien oder der Gesetzgebung ergibt.

Art. 5 Anwendbares Recht

¹ Die Beraterinnen und Berater können öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich angestellt werden.

² In erster Linie gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrages und der vorliegenden Richtlinien.

³ Ergänzend, oder wenn in diesen Richtlinien ausdrücklich darauf verwiesen wird, gilt das Personalrecht des Kantons Bern. Vorbehalten bleiben Art. 29 Abs. 2 und Art. 30 - 36 des Personalgesetzes vom 16.09.2004 (PG)¹ sowie 84a und 130 der Personalverordnung vom 18.05.2005 (PV)², welche nicht angewendet werden.

II. Aufgaben der Beraterinnen und Berater

Art. 6 Aufgaben

¹ Die Beraterinnen und Berater unterstützen die Ratsuchenden durch

¹ BSG 153.01.

² BSG 153.011.1.

Beratung und Therapie bei der Bewältigung von Beziehungsfragen.

² Die Beraterinnen und Berater sollen sich zudem nach Möglichkeit durch Kurse, Vorträge, Gruppengespräche oder andere Formen der Erwachsenenbildung und der Öffentlichkeitsarbeit mit interessierten Jugendlichen und Erwachsenen über die Gestaltung von Paar- sowie anderen Formen der zwischenmenschlichen Beziehung auseinandersetzen.

³ Wo es angezeigt ist, arbeiten die Beraterinnen und Berater mit regionalen und kommunalen öffentlichen Stellen zusammen sowie mit dem/der Beauftragten Ehe, Partnerschaft, Familie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (nachfolgend Beauftragter/Beauftragte) oder mit anderen kirchlichen Beratungsstellen.

⁴ Die Beraterinnen und Berater leisten gegenüber der Trägerorganisation und dem/der Beauftragten jährlich Rechenschaft in Form eines Jahresberichts. Zu diesem Zweck führen sie gemäss der Vorgaben der Trägerorganisation und des/der Beauftragten eine Tagesstatistik. Sie geben zudem in anderer Form Auskunft über die Qualität und Quantität ihrer Leistungen.

⁵ Die Beraterinnen und Berater koordinieren ihre Tätigkeit mit den Kollegen und Kolleginnen der übrigen kirchlichen Beratungsstellen im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

III. Unterstellung

Art. 7 Fachliche und organisatorische Unterstellung

¹ Die Beraterinnen und Berater unterstehen ihrer regionalen Trägerorganisation bzw. der von ihr bezeichneten Stelle (Vorstand, Kommission).

² Die Beauftragte oder der Beauftragte ist Ansprechperson bei Fach- und Rechtsfragen, unterstützt die Beraterinnen und Berater und kann Empfehlungen abgeben.

IV. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

Art. 8 Begründung des Anstellungsverhältnisses

¹ Die Anstellungskompetenz liegt bei den Trägerorganisationen.

² Die Anstellung der Beraterinnen und Berater erfolgt nach den Vorgaben der Verordnung über die regionalen Beratungsstellen Ehe, Partnerschaft, Familie im deutschsprachigen Gebiet des Kantons Bern vom 19. August 2021 (KES 47.010).

³ Im Rahmen des Anstellungsverfahrens haben Bewerberinnen und Bewerber einen Strafregisterauszug sowie einen Sonderprivatauszug vorzulegen.

Art. 9 Arbeitsvertrag

¹ Der Arbeitsvertrag enthält mindestens folgende Angaben:

- Qualifizierung als öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Vertrag,
- Bezeichnung der Stelle und des Arbeitsortes,
- Beginn, allenfalls Befristung, Beschäftigungsgrad,
- Gehaltsmässige Einstufung zu Beginn der Anstellung mit Festlegung des Systems des Gehaltsaufstiegs (lineare oder degressive Gehaltsklassentabelle),
- die vom Arbeitnehmenden zu übernehmenden Prämienanteile der Unfall- und Krankentaggeldversicherung sowie für die Pensionskasse.

² Dem Arbeitsvertrag beigelegt werden diese Richtlinien, die zutreffende Gehaltsklassentabelle des Kantons, der Stellenbeschrieb und ein allfälliges Personalreglement sowie alle weiteren, das Anstellungsverhältnis betreffenden Dokumente.

Art. 10 Probezeit

¹ Für die Beraterinnen und Berater in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis gilt eine Probezeit von drei Monaten. Diese kann bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen in begründeten Fällen auf maximal sechs Monate verlängert werden.

² Bei Krankheit oder Unfall kann die Probezeit angemessen verlängert werden.

³ Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit beidseitig einen Monat, jeweils auf Monatsende.

Art. 11 Kündigung

¹ Befristete Anstellungen enden mit ihrem Zeitablauf, wenn sie nicht vorzeitig einvernehmlich aufgelöst oder erneuert werden.

² Ein unbefristetes Anstellungsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit beidseitig schriftlich, unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist schriftlich zu begründen.

³ Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen muss die Kündigung durch den Arbeitgeber mittels Verfügung erfolgen.

⁴Für Kündigungen gelten bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen die Sperrfristen gemäss Art. 28 PG³ (Kündigung zu Unzeit), bei privatrechtlichen Verhältnissen die Sperrfristen nach Art. 336c des Obligationenrechts (OR)⁴.

Art. 12 Arbeitszeugnis

¹ Die Beraterinnen und Berater können von ihrer Trägerorganisation jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

² Auf besonderes Verlangen der Beraterinnen und Berater hat die Trägerorganisation das Zeugnis oder die Arbeitsbestätigung auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

Art. 13 Altersrücktritt

¹ Das Arbeitsverhältnis der Beraterinnen und Berater endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr 65. Lebensjahr vollendet hat.

² Aus wichtigen Gründen kann die Trägerorganisation eine Beraterin oder einen Berater bis zur Erreichung des 70. Altersjahres per befristetem Arbeitsvertrag weiter anstellen.

V. Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 14 Rechte

¹ Die Beraterinnen und Berater haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten. Die von der Trägerorganisation bezeichnete Person bewahrt diese unter Verschluss auf.

² Die Beraterinnen und Berater können sich ohne Nachteile befürchten zu müssen - einem Berufsverband, einer Gewerkschaft oder einer Partei anschliessen, nicht beitreten oder austreten.

Art. 15 Pflichten

¹ Die Beraterinnen und Berater sind zur persönlichen Erfüllung der Aufgaben verpflichtet, nötigenfalls und soweit zumutbar unter Leistung von Überstunden.

³ BSG 153.01.

⁴ SR 220.

² Die Beraterinnen und Berater unterstehen bezüglich aller Wahrnehmungen, die sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit direkt oder indirekt machen, der Schweigepflicht. Diese Schweigepflicht besteht auch gegenüber der Arbeitgeberin und anderen unter Schweigepflicht stehenden Fachpersonen, ausser wenn die Klientin, der Klient oder das Gesetz die Beraterinnen und Berater ausdrücklich von der Schweigepflicht entbinden.

³ Die Schweigepflicht dauert nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

Art. 15a Mitarbeitergespräch

Die Trägerorganisationen führen periodisch, aber mindestens einmal jährlich, mit jeder Beraterin und jedem Berater ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven.

VI. Arbeitszeit / Freizeit / Ferien / Urlaub

Art. 16 Arbeitszeit

¹ Die Soll-Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % 42 Stunden pro Woche (Vollpensum).

² Das Zeitpensum der Teilzeit entspricht dem prozentualen Anteil an der Soll-Arbeitszeit.

³ Die Arbeitszeiten werden von den Trägerorganisationen in Absprache mit den Beraterinnen und Beratern festgelegt.

Art. 17 Überstunden

¹ Überstunden dürfen nur in Absprache mit der Trägerorganisation geleistet werden.

² Überstunden sind grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren.

³ Die Kompensation soll möglichst im laufenden Jahr erfolgen, in der Regel spätestens innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres.

Art. 18 Freie Tage und Feiertage

Dienstfrei sind Samstag und Sonntag, ferner: Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26.

Dezember sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.

Art. 19 Feriendauer und Ferienbezug

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf bezahlte Ferien gemäss den personalrechtlichen Vorschriften des Kantons Bern.

² Der Zeitpunkt der Ferien wird von der Trägerorganisation in Absprache mit den Anspruchsberechtigten festgelegt.

³ Die Ferien sind in zusammenhängenden Teilen, mindestens über ganze Wochen, und während des laufenden Jahres zu beziehen. Nur mit Zustimmung der Trägerorganisation kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.

⁴ Krankheits- und Unfalltage, die in die Ferien fallen, können beim Vorliegen eines Arztzeugnisses nachbezogen werden. Können die Ferien infolge Krankheit, Unfall oder aus ausserordentlichen Gründen der betrieblichen Organisation nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Ferienverschiebung.

⁵ Während der Dauer von unbezahlten Urlauben besteht kein Ferienanspruch.

Art. 20 Bezahlte Kurzurlaube

Die Trägerorganisation kann für jede Beraterin/jeden Berater gesamthaft, nach Massgabe des Beschäftigungsgrades, bis zu sieben Arbeitstage pro Kalenderjahr bezahlten Kurzurlaub wie folgt bewilligen:

- bis zu vier Arbeitstage wegen Erkrankung oder Todes eines nahen Familienangehörigen,
- bis zu fünf Arbeitstage wegen Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft,
- bis zu zwei Arbeitstage wegen Wohnungswechsel,
- im Rahmen der benötigten Zeit wegen dringender privater oder familiärer Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erledigen lassen,
- bis zu zwei Arbeitstage zur Teilnahme an Sitzungen von Berufsverbänden.

Art. 21 Mutterschafts- und Elternurlaub

¹ Anlässlich einer Geburt wird der Beraterin ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt.

² Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin.

³ In besonderen Fällen, beispielsweise nach einer Frühgeburt, kann der Urlaub unterbrochen werden. Krankheit und Unfall unterbrechen den Mutterschaftsurlaub jedoch nicht.

⁴ Der Anspruch gemäss Absatz 1 entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.

⁵ Berater haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen. Berater und Beraterinnen, die ein Kind adoptieren, haben ebenfalls Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 2 Wochen.

⁶ Beraterinnen und Berater haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder einer Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub bis zu zwölf Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

VII. Lohn, Zulagen, Spesen

Art. 22 Entlöhnung

¹ Die Beraterinnen und Berater werden grundsätzlich über einen Monatslohn entlohnt.

² In begründeten Einzelfällen kann mit den Beraterinnen und Beratern ein Stundenlohn vereinbart werden. Dieser Stundenlohn sowie der Umfang der zu erbringenden Jahresleistung sind im Anstellungsvertrag festzuhalten.

³ Im Stundensatz sind ein Anteil 13. Monatslohn sowie eine Ferientuschädigung gemäss kantonalem Recht enthalten. Beide sind im Anstellungsvertrag ausdrücklich auszuweisen.

Art. 23 Gehalt und Einreihung

¹ Die Festlegung der Gehaltsklasse und der Gehaltsstufen der Beraterinnen und Berater erfolgt in Anlehnung an das Gehaltssystem des Kantons Bern (Berebe).

² Die Beraterinnen und Berater werden in die Gehaltsklasse 22 eingereiht.

³ Bei der Bestimmung des Anfangsgehalts werden Zusatzausbildungen mit Bezug zur Beratungstätigkeit sowie Berufs- und Beratungserfahrung berücksichtigt. Eine definitive Einstufung setzt den Abschluss einer Zusatzausbildung in Paar- und Familientherapie voraus.

⁴ Die Trägerorganisation einigt sich zusammen mit dem/der Beauftragten über die Lohnstufe bei Stellenantritt und hält das Anfangsgehalt verbindlich schriftlich fest.

⁵ Der Gehaltsaufstieg erfolgt nach dem von der Trägerorganisation bestimmten System (linear/degressiv).

Art. 24 Entlöhnung Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte wird das Gehalt im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Art. 25 Lohnerhöhung und Teuerungsausgleich

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf jährliche Prüfung des Aufstiegs innerhalb der Gehaltsklasse durch Anrechnung von Gehaltsstufen analog dem Gehaltssystem des Kantons Bern.

² Die zu gewährenden Gehaltsstufen werden gestützt auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel von der Trägerschaft festgesetzt.

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf Gehaltsanstieg.

⁴ Beraterinnen und Beratern ohne Leitungsfunktion kann ein Gehaltsaufstieg bis zur Gehaltsstufe 59 (kantonale lineare Gehaltsklassentabelle) resp. 52 (kantonale degressive Gehaltsklassentabelle) gewährt werden. Beraterinnen und Beratern mit Leitungsfunktion kann unter Berücksichtigung des Umfangs der Leitungsfunktion ein Gehaltsaufstieg bis zur Gehaltsstufe 72 (lineare Gehaltsklassentabelle) resp. 68 (degressive Gehaltsklassentabelle) gewährt werden.

⁵ Die Beraterinnen und Berater haben im gleichen Umfang Anspruch auf den Teuerungsausgleich wie das Personal des Kantons Bern. Durch die Anwendung der jeweils aktuellen kantonalen Gehaltsklassentabelle wird dies erfüllt.

Art. 26 13. Monatslohn

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn pro Jahr.

² Der 13. Monatslohn wird den Beraterinnen und Beratern, die einen Monatslohn erhalten, mit der letzten Besoldung des Jahres ausbezahlt oder je zur Hälfte im Juni und Dezember.

³ Bei Beraterinnen und Beratern im Stundenlohn ist der 13. Monatslohn gemäss Art. 22 Abs. 2 und 3 im Stundenlohn eingerechnet.

⁴ Diensteintritte und -austritte begründen einen pro rata-Anspruch.

Art. 27 Familienzulagen

¹ Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG⁵) und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG⁶).

² Die Bemessung und Höhe der Familienzulage richtet sich nach den gesetzlichen Grundlagen für das Personal des Kantons Bern.

³ Beraterinnen und Berater mit Anspruch auf Familienzulagen erhalten zusätzlich Betreuungszulagen gemäss kantonalem Personalrecht.

Art. 27a Treueprämien

Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf Treueprämien gemäss kantonalem Personalrecht.

Art. 28 Spesen

Die Beraterinnen und Berater haben Anspruch auf die Rückerstattung der von ihnen ausgewiesenen Auslagen (Transporte, Telefon, Porti), die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit entstehen.

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall

¹ Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall bzw. bei ärztlich angeordnetem Erholungsurlaub wird der Lohn, inklusive allfällige Kinder- und Betreuungszulagen weiter wie folgt ausgerichtet:

- im 1. Dienstjahr 100 % während 3 Monaten; 85 % während weiteren 3 Monaten
- im 2. Dienstjahr 100 % während 5 Monaten; 85 % während weiteren 4 Monaten
- im 3. Dienstjahr 100 % während 6 Monaten; 85 % während weiteren 6 Monaten
- im 4. Dienstjahr 100 % während 9 Monaten, 85 % während weiteren 3 Monaten
- ab 5. Dienstjahr 100 % während 12 Monaten.

² Massgeblich sind die Dienstjahre, die bei einer anerkannten kirchlichen Beratungsstelle der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn geleistet worden sind.

⁵ SR 836.2.

⁶ BSG 832.71.

³ Diese volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit ist vom 5. Absenztage an ärztlich zu attestieren.

⁴ Beraterinnen und Beratern, die im Stundenlohn angestellt sind, wird für die Berechnung der Lohnfortzahlung der Durchschnitt der Arbeitszeit der vergangenen zwölf Monate eingesetzt.

⁵ Nach Ablauf der Wartefrist richtet sich die Lohnfortzahlung nach den Vorgaben der Krankentaggeldversicherung.

Art. 30 Lohnfortzahlung im Todesfall

¹ Im Todesfall haben die Familienangehörigen oder andere Personen, deren Versorgerin oder Versorger die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für drei Monate.

² Als Personen mit Versorgungsanspruch kommen in Frage: die Witwe, der Witwer, die Lebenspartnerin, der Lebenspartner, die Kinder, die Eltern, die Enkel und Geschwister.

³ In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber den Familienangehörigen oder anderen Personen auf deren Antrag hin eine Lohnfortzahlung während maximal drei Monaten gewähren, auch wenn die verstorbene Person nicht deren Versorgerin war.

⁴ Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte darf die Gesamtleistung den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen höchstens im bisherigen Umfang längstens drei Monate weiter ausgerichtet.

Art. 31 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

¹ Das Gehalt wird zu 100 % des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet.

² Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Trägerin. Wird das entsprechende Gesuchsformular durch die Arbeitnehmerin nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Arbeitgeber entgehende Mutterschaftsentschädigung gekürzt.

VIII. Vorsorge und Einrichtungen, Haftpflicht

Art. 32 Unfallversicherung

¹ Die Beraterinnen und Berater sind gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten versichert.

² Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zulasten der Trä-

gerorganisation. Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung kann zwischen den Beraterinnen und Beratern und der Trägerorganisation aufgeteilt werden.

Art. 32a Krankentaggeldversicherung

¹ Die Trägerorganisationen schliessen für den Lohnausfall bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung ab.

² Die Prämien der Krankentaggeldversicherung können zwischen den Beraterinnen und Beratern und der Trägerorganisation aufgeteilt werden.

³ Die Beraterinnen und Berater werden über die Art der Versicherung, den Leistungsumfang und die Prämien, insbesondere die auf sie entfallenden Anteile, informiert.

Art. 33 Pensionskasse

¹ Die Beraterinnen und Berater sind gemäss BVG bei einer anerkannten Pensionskasse versichert.

² Die Prämien werden zwischen den Beraterinnen und Beratern und der Trägerorganisation aufgeteilt, wobei die Trägerorganisation mindestens die Hälfte der Beiträge übernimmt.

³ Für alle Leistungen, Beiträge und Einkäufe bei Diensteintritt und in höhere Versicherungsleistungen ist das Leistungsreglement der Vorsorgeeinrichtung massgebend, bei der sich die Trägerorganisation angeschlossen hat.

Art. 34 Haftpflicht

Die Trägerorganisationen sorgen für eine angemessene Versicherung für allenfalls entstehende Schäden an Dritten.

IX. Weiterbildung

Art. 35 Grundsatz

Die Beraterinnen und Berater sind gehalten, ihre Ausbildung laufend zu vervollkommen und zu ergänzen.

Art. 36 Anspruch

¹ Zum Zweck der Weiterbildung können die Beraterinnen und Berater bei einer 100%-Anstellung pro Jahr fünf Tage bezahlten Urlaub beziehen, bzw. pro rata entsprechend ihres Anstellungsgrades.

² Darüber hinaus können die Beraterinnen und Berater während der Ar-

beitszeit an der vom Beauftragten/von der Beauftragten angebotenen Weiterbildung / Supervision teilnehmen.

³ Die Trägerorganisation unterstützt die Weiterbildung der Beraterinnen und Berater, unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel, mit einem angemessenen Kostenbeitrag.

X. *Übergangs- und Schlussbestimmungen*

Art. 37

¹ Diese Richtlinien bilden einen Bestandteil aller Arbeitsverträge, die nach der Inkraftsetzung der Richtlinien neu geschlossen werden.

² Bestehende Arbeitsverträge sind innert einer Frist von zwei Jahren diesen Richtlinien anzupassen.

Art. 38

Diese Richtlinien treten am 1. Oktober 2021 in Kraft und ersetzen die Richtlinien über die Anstellungsbedingungen der kirchlichen Ehe-, Partnerschafts- und Familienberaterinnen und -berater im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 29. Oktober 2008.

Bern, 19. August 2021

NAMENS DES SYNODALRATES

Die Präsidentin: *Judith Pörksen Roder*

Der Kirchenschreiber: *Christian Tappenbeck*