



Katholische Kirche Region Bern

Römisch-katholische Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung

Kleiner Kirchenrat

Botschaft des Kleinen Kirchenrats an den

Grossen Kirchenrat für die

192. Sitzung vom 16. September 2020

Anpassungen Personalreglement

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kleine Kirchenrat beantragt dem Grossen Kirchenrat, verschiedene Anpassungen des Personalreglements zu genehmigen.

1. Inhalt der geplanten Änderungen

Angestrebt werden Änderungen hinsichtlich der Lohnrelevanz von Mitarbeitergesprächen, des Lohnmodells und der Spesen. Ausserdem ist der Übergang der Personalverantwortung für das Seelsorgepersonal vom Kanton Bern zur Landeskirche nachzuvollziehen. Schliesslich ist die Ablösung des Dekanats durch den Pastoralraum zu berücksichtigen und die Bezeichnung der Funktion Pastoralassistent/Pastoralassistentin durch die Bezeichnung Pfarreiseelsorger*in zu ersetzen.

1.1 Lohnrelevanz Mitarbeitergespräche

Wer heute in der GKG im Mitarbeitergespräch eine Beurteilung «gut» erhält, wird laut Art. 25 Abs.1 Buchstabe b Personalverordnung im Folgejahr mit 1 oder 2 Lohnstufen zusätzlich entschädigt, wer sehr gut arbeitet erhält 3 oder 4 Lohnstufen. Vor dem Hintergrund von schwankenden Einnahmen soll nun die Möglichkeit geschaffen werden, im Rahmen eines MAG die Leistung eines Mitarbeitenden adäquat zu würdigen, ohne dass dies zwin-

gend an finanzielle Zusatzleistungen gebunden ist. Andernfalls bestehen Anreize, die Inhalte des MAG an den finanziellen Möglichkeiten auszurichten, anstatt offene und entwicklungsorientierte Gespräche zu führen.

Daneben gilt es folgendes zu bedenken: Die Mitarbeitenden auf dem Gebiet der römisch-katholischen Gesamtkirchgemeinde (GKG) arbeiten für zwei verschiedene Arbeitgeber: Das Seelsorgepersonal mit Missio canonica ist grundsätzlich bei der Landeskirche angestellt, das übrige Personal bei der GKG. Da das Stellenkontingent der Landeskirche nicht ausreicht, um alle Seelsorgenden anzustellen, hat die GKG auf der Grundlage der landeskirchlichen Personalerlasse auch Verträge mit Seelsorgepersonal abgeschlossen (insgesamt 7 Personen).

Die gesetzlichen Grundlagen der Anstellungen sind – entsprechend der jeweiligen Personalerlasse – verschieden. Abweichungen liegen z.B. betreffend Mitarbeitergespräche (MAG) vor. Die Gesamtkirchgemeinde gewährt einen individuellen Lohnanstieg, welcher sich direkt auf die im Rahmen des MAG abgegebene Mitarbeiterbeurteilung stützt. Demgegenüber arbeiten die bei der Landeskirche angestellten Seelsorger ohne leistungsrelevante Beurteilung, da das Bistum keine lohnrelevanten Mitarbeitergespräche gutheisst. Sie erhalten deshalb jährlich einen generellen Lohnaufstieg. Dies hat zur Folge, dass Angehörige eines Teams der gleichen Berufsgruppe (Seelsorger) aufgrund von verschiedenen Anstellungsbehörden unter Umständen eine sich stark unterscheidende Lohnentwicklung erleben.

Aus diesen Überlegungen heraus hat der Kleine Kirchenrat in seiner Sitzung vom 16. April 2020 im Grundsatz entschieden, den Lohnaufstieg von der Mitarbeiterbeurteilung zu entkoppeln. Im bisher geltenden Personalreglement findet sich folgender Wortlaut (Art. 13 Abs. 2): «Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Gehaltsentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung und Verhalten.» Der Kleine Kirchenrat schlägt vor, diesen Passus zu streichen.

Über die Form der Umsetzung dieser Entkoppelung soll im Rahmen der Anpassung der Personalverordnung entschieden werden.

1.2 Möglichkeit von Prämien

Im Rahmen der Sitzung vom 16. April 2020 hat der Kleine Kirchenrat auch entschieden, dass für besonders gute Leistungen oder für Mehrleistungen, die nicht im Rahmen von Mehrarbeit oder Überstunden geleistet werden, die Möglichkeit einer substanziellen finanziellen Abgeltung geschaffen werden soll. Damit wird neben dem Stufenanstieg ein weiterer finanzieller Anreiz geboten, der die Attraktivität der Gesamtkirchgemeinde als Arbeitgeberin stärkt. Die Tatsache, dass solche Prämienausschüttungen begründungspflichtig sind, und sie sich immer im Rahmen des für die Lohnmassnahmen budgetierten Gesamtbetrags bewegen müssen, bietet Gewähr, dass die Ausgaben nicht steigen.

Die Möglichkeit solcher Prämien bedarf einer neuen gesetzlichen Grundlage. Im 5. Kapitel, 4. Abschnitt (weitere Leistungen der Arbeitgeberin) soll nach Art. 31 neu Art. 31a eingefügt werden mit folgendem Wortlaut:

Art. 31a Besondere Leistungen

Besondere Leistungen können spezifisch entschädigt oder honoriert werden.

1.3 Umstellung auf das degressive Lohnmodell

Die Angestellten der GKG sind entsprechend ihrem Aufgabengebiet in verschiedene Funktionen eingeteilt und werden jeweils in eine Gehaltsklasse eingereiht. Für jede Gehaltsklasse gibt es ein Grund- und ein Maximalgehalt, der Aufstieg erfolgt über insgesamt 80 Lohnstufen. Bis Juni 2020 wurde dafür eine Tabelle mit linearen Stufen angewendet, jede Stufe war mit einer Erhöhung von 0.75% des Minimalgehalts verbunden. Per Juli 2020 hat der Wechsel auf das degressive Lohnmodell stattgefunden, welches neu unterschiedlich hohe Lohnstufen vorsieht. Der Aufstieg erfolgt in folgenden Schritten:

Gehaltsstufen 0 bis 20: +1.00 %

Gehaltsstufen 21 bis 60: +0.75 %

Gehaltsstufen 61 bis 80: +0.50 %

Im Hintergrund dieses Wechsels stand der Gedanke, dass bei einem linearen Modell vor allem die jüngeren Generationen (25 – 45-Jährige) vergleichsweise weniger Aufstiegschancen haben als Gleichaltrige im übrigen Arbeitsmarkt. Dem Kleinen Kirchenrat ist es ein grosses Anliegen, dass die Gesamtkirchengemeinde als attraktive Arbeitgeberin auch jüngere Mitarbeiter*innen anzieht.

Die degressive Lohntabelle hat Auswirkungen sowohl auf das Grundgehalt, als auch auf den Lohnaufstieg. Betreffend Grundgehalt wird folgende Ergänzung (fett) vorgeschlagen:

Art. 18 Gehaltsrahmen und Grundgehalt

Für die Festsetzung des Jahresgehalts gelten die Gehaltskassen des Personalrechts des Kantons Bern (**degressive** Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern)

Art. 22 Gehaltsaufstieg

¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen **des degressiven Gehaltssystems des Kantons Bern.**

1.4 Anpassungen betreffend Spesenregelungen

Bezüglich Spesen ist bei der GKG ein Systemwechsel angedacht, der allerdings noch nicht ganz fertig ausgearbeitet ist. Damit das Personalreglement nicht schon bald wieder angepasst werden muss, wird folgende offene Formulierung vorgeschlagen, welche für unterschiedliche Lösungsansätze (wie z.B. für Spesenreglemente) Raum lässt:

Art. 32 Spesen

¹ **Auslagen, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind, werden ersetzt oder pauschal entschädigt.**

² (...)

³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten des Auslagensatzes.

1.5 Anpassungen betreffend Ferientage

Bisher haben die Mitarbeitenden der Gesamtkirchengemeinde laut Personalreglement einen Anspruch auf mindestens 22 Arbeitstage Ferien; dieser Anspruch soll auf 25 Tage erhöht werden. Dadurch gleicht die GKG ihre Regelung dem Kanton Bern an, welcher ebenfalls einen Mindestanspruch von 25 Ferientagen vorsieht und erhöht damit ihre Attraktivität als Arbeitgeberin.

1.6 Landeskirche als neue Anstellungsbehörde für das Seelsorgepersonal

Aufgrund des Übergangs der Arbeitsverhältnisse des Seelsorgepersonals vom Kanton Bern an die Landeskirche müssen im Personalreglement entsprechende Anpassungen vorgenommen werden. Anstelle von «Kanton Bern» muss jeweils die «römisch-katholische Landeskirche» als Anstellungsbehörde genannt werden.

1.7 Änderung Bezeichnung: Pastoralraum anstatt Dekanat

Gestützt auf die per Mai 2018 stattgefundenen Errichtung des Pastoralraums, muss der Begriff «Dekanat Region Bern» durch «Pastoralraum Region Bern» abgelöst werden. Dazu gehören alle in diesem Zusammenhang stehenden Begriffe (z.B. «Pastoralraumleitung» anstatt «Dekanatsleitung»).

1.8 Änderung der Berufsbezeichnung

Das Bistum hat die Berufsbezeichnung «Pastoralassistentin/-assistent» durch «Pfarreiseelsorger*in» ersetzt und «Jugendarbeiterin/-arbeiter» durch «Jugendseelsorger*in». Zudem wurde neu die Berufsbezeichnung «Betagtenseelsorger*in» eingeführt. Diese begriffliche Anpassung muss auch im Reglement nachvollzogen werden.

2. Weitere Anpassungen

Die Personalverordnung, welche die Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement enthält, bedarf ebenfalls diverser Anpassungen, um die hier vorgeschlagenen Änderungen nachzuvollziehen. Die Kompetenz dafür liegt in der Hand des Kleinen Kirchenrats, welcher die entsprechenden Schritte nach Genehmigung der Änderungen rasch an die Hand nehmen wird.

3. Rechtsgrundlagen

Gemäss Art. 27 Abs. 2 des Organisationsreglements der GKG ist der Grosse Kirchenrat das für die Rechtsetzung zuständige Organ der Gesamtkirchgemeinde, wobei Verordnungen davon ausgenommen sind (Erlasskompetenz des Kleinen Kirchenrats). Da es sich vorliegend um ein Reglement und nicht um eine Verordnung handelt, liegt es in der Kompetenz des Grossen Kirchenrats, die vorliegend beantragten Änderungen zu genehmigen.

4. Antrag des Kleinen Kirchenrats

Zusammenfassend beantragt der Kleine Kirchenrat dem Grossen Kirchenrat folgende Anpassungen des Personalreglements zu genehmigen:

Artikel	Ab-satz	Formulierung	Art der Anpassung
13	2	(...)	gestrichen
18		(degressive Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern)	geändert (Ergänzung)
22	1	Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen des degressiven Gehaltssystems des Kantons Bern. Es besteht kein Anspruch auf einen Gehaltsaufstieg.	geändert (Ergänzung)
31a		Besondere Leistungen können spezifisch entschädigt oder honoriert werden.	neu
32	1	Die durch die Aufgabenerfüllung entstandenen Auslagen werden ersetzt oder pauschal entschädigt.	geändert

	2	Bei den Mahlzeiten werden die Mehrauslagen ersetzt, die durch berufliche Einsätze entstehen.	aufgehoben
37		Die Angestellten haben Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage Ferien.	geändert
versch.		«römisch-katholische Landeskirche» anstatt «Kanton Bern».	geändert
versch.		«Pfarreiseelsorger*in» anstatt «Pastoralassistentin/Pastoralassistent», Jugendseelsorger*in anstatt «Jugendarbeiter/-arbeiterin». Neu: «Betagtenseelsorger*in	geändert/neu
versch.		«Pastoralraum», «Pastoralraumleitung» und «Pastoralraumteam» anstatt «Dekanat», «Dekanatsleitung» und «Leitungskonferenz»	geändert

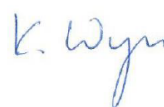
5. Beschlussentwurf

- Der Grosse Kirchenrat, auf Antrag des Kleinen Kirchenrats, genehmigt im Sinne der vorstehenden Ausführungen folgende Anpassungen im Personalreglement:
 - Art. 13 Abs. 2 (gestrichen)
 - Art. 18 (ergänzt)
 - Art. 22 Abs. 1 (ergänzt)
 - Art. 31a (neu)
 - Art. 32 Abs. 1 (geändert)
 - Art. 32 Abs. 2 (gestrichen)
 - Art. 37 (geändert)
- Der Wechsel der Anstellungsbehörde «Kanton Bern» zur «römisch-katholische Landeskirche» wird begrifflich nachvollzogen.
- Die Begriffe «Dekanat», «Dekanatsleitung» und «Leitungskonferenz» werden durch «Pastoralraum», «Pastoralraumleitung» und «Pastoralraumteam» abgelöst.
- Die Berufsbezeichnung «Pastoralassistentin/Pastoralassistent» wird durch «Pfarreiseelsorger*in», die Berufsbezeichnung «Jugendarbeiterin/-arbeiter» durch «Jugendseelsorger*in» ersetzt. Neu wird die Funktion Betagtenseelsorger*in eingeführt.

Zirkularbeschluss vom 25. August 2020

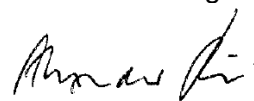
Kleiner Kirchenrat

Präsident



Karl-Martin Wyss

Leiter Verwaltung



Alexander Stüssi

Beilagen

- Änderung Personalreglement vom 16. September 2020



Katholische Kirche Region Bern

Römisch-katholische Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung

Grosser Kirchenrat

Personalreglement

Änderung vom 16. September 2020

Der Grosse Kirchenrat,

nach Einsicht in die Botschaft des Kleinen Kirchenrates vom 25. August 2020,

beschliesst:

Das Personalreglement vom 3. Juni 2009 wird wie folgt geändert:

I

Art. 2

¹ Dieses Reglement gilt für das Personal der Kirchgemeinden, der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde und des Pastoralraums Region Bern. Nicht darunter fallen die von der römisch-katholischen Landeskirche entlöhnten sowie die nach den Absätzen 2, 3 und 4 privatrechtlich angestellten Personen.

Art. 4

² Die Besetzung von Pfarrstellen erfolgt über das Stellenkontingent der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern.

³ Stellen von Pfarreiseelsorger*innen, Katechetinnen/Katecheten (RPI/KIL/FH), Jugendseelsorger*innen oder Betagtenseelsorger*innen bezeichnet die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde als Hilfspfarrstellen, sofern das Stellenkontingent der römisch-katholischen Landeskirche eine solche Besetzung zulässt. Die Ernennung erfolgt, auf Antrag des Kirchgemeinderats, durch den Kleinen Kirchenrat. Die römisch-katholische Landeskirche genehmigt die Ernennung und vollzieht die Anstellung.

⁴ Die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde bezeichnet Stellen von Pfarreiseelsorger*innen, Katechetinnen/Katecheten (RPI/KIL/FH), Jugendseelsorger*innen oder Betagtenseelsorger*innen als Stellen der Gesamtkirchgemeinde, sofern das Stellenkontingent eine Besetzung über eine Hilfspfarrstelle der römisch-katholischen Landeskirche nicht zulässt. Die Anstellung erfolgt durch den Kirchgemeinderat.

⁶ Leitende Angestellte des Pastoralraums Region Bern werden, auf Antrag der Pastoralraumleitung, vom Kleinen Kirchenrat angestellt. Andere Angestellte des Pastoralraums Region Bern werden, auf Antrag der Pastoralraumleitung, von der Leiterin oder vom Leiter

der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde angestellt, sofern sie nicht von einer Kirchgemeinde angestellt werden.

Art. 5

¹ Offene Stellen der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde, des Pastoralraums Region Bern oder einer Kirchgemeinde werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

Art. 13

² *Aufgehoben*

Art. 16

Vor beabsichtigten Änderungen dieses Reglements wird auch das Pastoralraumteam des Pastoralraums Region Bern konsultiert.

Art. 18

¹ Für die Festsetzung des Jahresgehalts gelten die Gehaltsklassen des Personalrechts des Kantons Bern (degressive Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern)

Art. 22

¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen des degressiven Gehaltssystems des Kantons Bern. Es besteht kein Anspruch auf einen Gehaltsaufstieg.

Art. 31a

Besondere Leistungen können spezifisch entschädigt oder honoriert werden.

Art. 32

¹ Die durch die Aufgabenerfüllung entstandenen Auslagen werden ersetzt oder pauschal entschädigt.

² *Aufgehoben*

Art. 37

Die Angestellten haben Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage Ferien.

II

Die Änderung tritt auf den 1. Oktober 2020 in Kraft.

Bern, 16. September 2020, 192. Sitzung

Im Namen der RÖMISCH-KATHOLISCHEN GESAMTKIRCH-
GEMEINDE BERN UND UMGEBUNG

Präsidentin:

Leiter Verwaltung:

Ursula Jenelten Brunner

Alexander Stüssi