

TRAKTANDUM 6

BEILAGE MOTION 2021-001

SYNOPSIS ANPASSUNGEN PERSONAL- REGLEMENT UND PERSONALVER- ORDNUNG / RÜCKMELDUNGEN KIRCHGEMEINDEN VERNEHMLASSUNG

SYNOPSIS ANPASSUNG RECHTSGRUNDLAGEN FÜR ANSTELLUNGEN ÜBER 70.

Bisher	Neu	Begründung
Personalreglement		
<p>Beendigung altershalber Art. 23 Abs. 3</p> <p>³ Dieses neue Anstellungsverhältnis wird in der Regel auf ein Jahr befristet. Es kann von den Anstellungsbehörden nach vorgenommener Prüfung der Sachlage, bis zum Erreichen des 70. Altersjahres jeweils um ein Jahr verlängert werden.</p>	<p>Beendigung altershalber Art. 23 Abs. 3 und neuer Abs. 4</p> <p>³ Dieses neue Anstellungsverhältnis wird in der Regel auf ein Jahr befristet. Es kann von den Anstellungsbehörden nach vorgenommener Prüfung der Sachlage, höchstens bis zur Vollendung des 75. Altersjahres jeweils um maximal ein Jahr verlängert werden.</p> <p>⁴ Bei einer Weiterbeschäftigung nach Erreichen des AHV-Rentenalters ist Art. 7 Abs. 3 nicht anwendbar.</p>	<p>Das Parlament der Landeskirche hat den Rat mittels Motion beauftragt, die rechtlichen Grundlagen für eine Weiterbeschäftigung des Seelsorgepersonals bis zum Vollendung des 75. Altersjahres zu schaffen.</p> <p>Der Rat hat dazu Kurzgutachten von zwei verschiedenen Kanzleien resp. Anwältinnen mit Spezialisierung auf Personalrecht eingeholt, um eine Einschätzung der Zulässigkeit einer entsprechenden Regelung im Personalreglement zu erhalten. Während ein erstes Gutachten eher gegen eine Ausweitung bis zum 75. Altersjahr sprach, kam die zweite Juristin zum Schluss, dass eine Weiterbeschäftigung bis 75 nicht im Widerspruch zu übergeordnetem Recht steht. Die kantonale Personalgesetzgebung und die Bundespersonalgesetzgebung schliessen zwar eine Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 70. Altersjahres aus. Die entsprechenden Vorschriften sind auf die Anstellungsverhältnisse der Geistlichen der Landeskirchen und Kirchgemeinden indes nicht anwendbar und schränken den Regelungsspielraum der Landeskirchen daher nicht ein. Auch die Sozialversicherungsgesetzgebung schränkt die Landeskirchen bei der selbstbestimmten Regelung der Anstellungsverhältnisse ihrer Geistlichen nicht ein. Sie schliesst</p>

		<p>insbesondere eine Erwerbstätigkeit nach Vollendung des 70. Altersjahres nicht aus.</p> <p>Die bisher in Art. 23 verwendete Formulierung «bis zur Erreichung des 70. Altersjahres» ist zudem nicht korrekt, weshalb die Formulierung neu «bis zur Vollendung des 75. Altersjahres» lautet («erreicht» wird das 70. Altersjahr genau besehen bereits am 69. Geburtstag mit Vollendung des 69. Altersjahres). Weiter wurde im Sinne einer Präzisierung festgelegt, dass die Verträge maximal um ein Jahr verlängert werden. Damit wird Hand geboten, bei Bedarf auch kürzere Verträge abzuschliessen.</p> <p>Der Landeskirchenrat steht der Weiterbeschäftigung über das 70. Altersjahr hinaus weiterhin kritisch gegenüber. Ab 70-jährig beziehen Angestellte einerseits obligatorisch die AHV- und Pensionskassenrente und gleichzeitig auch Lohn. Die bisher geltende Regelung wollte einen faktischen Doppelverdienst verhindern.</p> <p>Zudem ist Rat der Überzeugung, dass das Personalproblem in der Pastoral mit der Erhöhung der Alterslimite nicht gelöst werden kann. Zuwenig Personen interessieren sich für eine Weiterbeschäftigung nach ihrer Pensionierung. Zudem werden notwendige Anpassungen zur Sicherstellung der Seelsorge etc. weiter verzögert, weil sich die Anstellungsbehörden in falscher Sicherheit wiegen.</p>
<p>Verordnung Personal</p>		
	<p>Weiterbeschäftigung nach Erreichen AHV-Alter Art. 6 (Art. 23 PR) neuer Abs. 2 und 3</p> <p>² Eine Weiterbeschäftigung des Seelsorgepersonals mit Missio canonica nach Vollendung des 70. Altersjahr durch die Landeskirche darf 50 Stellenprozent grundsätzlich nicht übersteigen.</p>	<p>Seelsorgende im Pensionsalter übernehmen in der Regel vakante Stellen und stellen damit das kirchliche Leben bis zur Anstellungen eines/einer jüngeren Seelsorger/in sicher. Auch wenn die altersbedingten Einschränkungen individuell sehr unterschiedlich sein können, muss bei der Weiterbeschäftigung dieser Personen auf deren Bedürfnisse Rücksicht genommen werden. Aus diesem Grund hat der Rat festgelegt, dass die Landeskirche Anstellungen bis maximal</p>

	<p>³ Überschreitet eine Weiterbeschäftigung von Seelsorgepersonal mit Missio canonica nach Vollendung des 70. Altersjahres in begründeten Ausnahmefällen 50 Stellenprozent, so werden die Mehrkosten von den Kirchgemeinden getragen.</p>	<p>50 Stellenprozent entlohnt. Erachtet es eine Kirchgemeinde als unerlässlich oder zumutbar, ein/e Seelsorger/in im Pensionsalter in einem höheren Beschäftigungsgrad anzustellen, muss sie diese zusätzlichen Stellenprozent selber finanzieren.</p>
--	--	--



Vernehmlassung 2023 Anpassungen Personalreglement und Personalverordnung zu Ü70 Rückmeldungen Kirchgemeinden /

Weiterbeschäftigung der pastoralen MA bis zur Erfüllung des 75. Altersjahr – Anpassung von Art. 23 Personalreglement und Art. 6 Verordnung Personal

Erachten Sie die Weiterbeschäftigung von Personen über 70 als nötigen Schritt? Entspricht die vom Landeskirchenrat verabschiedete Regelung, wonach die Landeskirche die Lohnkosten von max. 50 Stellenprozente dieser Person übernimmt, ihren Bedürfnissen?

Kirchgemeinde	
St. Josef Köniz	Der Kirchgemeinderat St. Josef erachtet die Weiterbeschäftigung von Personen über 70 als notwendig. Es ist ein sinnvolles Instrument dem Fachkräftemangel zu begegnen. Es sollte jedoch keine Begrenzung des Alters geben. Wir sehen keinen Anlass das Pensum auf 50% zu beschränken. Sollte eine Mitarbeiterin ein höheres Pensum leisten können, käme das der Gemeinde zugute. Dass in diesem Fall die GKG die Besoldung übernehmen soll erachten wir als nicht korrekt. Fazit: Die Regelung, wonach die Landeskirche Personen über 70 weiterbeschäftigt ist notwendig und wichtig, allerdings ohne Beschränkung des Alters und auf ein 50%-Pensum.
Utzenstorf	keine Kommentare
Langenthal	Der Kirchgemeinderat begrüsst, dass die von der Region Mittelland eingereichte Motion 2021_01 umgesetzt wird.
Gstaad	ja
St. Michael Wabern	Weiterbeschäftigung: Ja; Lohnkosten: Nein, es braucht u.E. keine Alterslimite. Entscheidend ist der Gesundheitszustand der Person.
Langnau i.E.	Ja, wir erachten die Weiterbeschäftigung als dringend nötigen Schritt. Für die Kirchgemeinden dürfen durch die Weiterbeschäftigung/Anstellung keine Lohnkosten entstehen. Die Landeskirche trägt die Lohnkosten vollumfänglich bei sämtlichen Anstellungsprozenten. Begründung: Prekäre Personallage.
Interlaken	Als ländliche Kirchgemeinde mit einer flächenmässig grossen Ausdehnung und fünf Standorten, können wir ohne zusätzliche Unterstützung weder für unsere Gemeindemitglieder noch die Touristen ein regelmässiges liturgisches und seelsorgerisches Angebot aufrechterhalten. Wir erachten die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das 70 Altersjahr hinaus als notwendig. Die Beschränkung der Kostenübernahme von max. 50 Stellenprozente ist sinnvoll

Münsingen	Wir schliessen uns der Haltung des Landeskirchenrats an und stehen der Weiterbeschäftigung über das 70. Altersjahr hinaus ebenfalls kritisch gegenüber. Ab 70-jährig beziehen Angestellte einerseits obligatorisch die AHV- und Pensionskassenrente und gleichzeitig auch Lohn. Die bisher geltende Regelung wollte einen faktischen Doppelverdienst verhindern. Doppelverdienste passen nicht zu den Werten der Kirche. Zudem ist auch unser Rat der Überzeugung, dass das Personalproblem in der Pastoral mit der Erhöhung der Alterslimite nicht gelöst werden kann. Mit der Massnahme werden nur notwendige Anpassungen zur Sicherstellung der Seelsorge etc. weiter verzögert, weil sich die Anstellungsbehörden in falscher Sicherheit wiegen. Wir würden lieber auf die Förderung von Frauen in der Pastoral setzen. Die Plafonierung auf 50% können wir unterstützen, falls diese Regelung überhaupt nötig wird.
Burgdorf	Das Problem des Personalmangels wird so nur aufgeschoben, und nicht angegangen. Die Katholische Kirche zeigt sich so als Institution, welche zunehmend von vorwiegend älteren Menschen getragen wird. Andere, schon seit mehreren Jahren erwähnte und geforderte Lösungsvorschläge sind dringend.
Guthirt	schliesst sich vollumfänglich der Stellungnahme der GKG an
Konolfingen	Die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung über 70 mit Übernahme der Lohnkosten von max. 50 Stellenprozenten ist sinnvoll.
Bienne	L'âge des 75 ans avait déjà été demandé dans les groupes de travail par notre administrateur, durant la consultation auprès des paroisses en 2018, lors de la lecture du Règlement du personnel au parlement. Nous devons constater que le besoin de fixer l'âge maximal à 75 ans était un besoin légitime et sommes soulagé qu'il soit enfin reconnu par les autres membres du Parlement de l'Eglise nationale.
Paroisse St. Imier	Cette proposition ne répond actuellement pas à nos besoins, mais nous l'approuvons pour les raisons suivantes : le renouvellement des agents pastoraux se fait rare ; les prêtres disponibles prennent de l'âge ; dans d'autres cantons, la limite d'âge n'existe pas, elle engendre de la concurrence et de l'intérêt pastoral ; Ces nouvelles bases légales donnent un cadre et offrent de la souplesse dans des âges où des adaptations peuvent survenir. Elles sont les bienvenues.

GKG Bern

Die Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung (GKG) erachtet die Weiterbeschäftigung von Personen über 70 als notwendig. Zum einen, weil damit ein sinnvolles Instrument zur Entschärfung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangels geschaffen wird. Aus Sicht der GKG werden dadurch keine notwendigen Anpassungen verzögert, hat sie doch diesbezüglich bereits wesentliche Schritte unternommen. So werden beispielsweise schon jetzt Seelsorgende durch «weltliche» Fachkräfte entlastet, indem sie Arbeiten übernehmen, für deren Ausführung keine *missio canonica* erforderlich ist. Es werden in diversen Pfarreien «Standortkoordinator/innen» eingesetzt oder «Assistent/innen I resp. II der Gemeindeleitung». Die GKG übernimmt momentan deren Besoldung, wünscht sich aber von der Landeskirche, dass sie gesetzliche Grundlagen schafft, um Personen weiterer Berufsgruppen anstellen zu können resp. andere Lösungen findet, damit die Last nicht von der GKG getragen werden muss (vgl. «weiterer Anpassungsbedarf»).

Zum anderen spricht die arbeitsmarktliche Situation für eine solche Lösung: Im Gebiet der GKG hat es sowohl vakante Seelsorgestellen als auch genügend Seelsorgende dieser Altersklasse, die sich für eine Weiterbeschäftigung interessieren. Die Personen leisten ihren Auftrag gut, die altersbedingt langsamere Arbeitsweise wird mit Erfahrung und Vernetzung kompensiert. Die GKG beschäftigt zurzeit drei Seelsorgende im Alter zwischen 70 und 75 Jahren, die regelmässig Einsätze leisten, sieben weitere Seelsorgende in diesem Alter leisten unregelmässig Auslieferungseinsätze. Insgesamt wurden im Jahr 2022 Einsätze im Umfang von 2.21 Vollzeitstellen geleistet. Würde die GKG die Lohnkosten nicht übernehmen, blieben die Stellen vakant. Die Landeskirche erhält vom Kanton Bern Mittel, um diese Stellen zu besetzen. Mit der vorgeschlagenen Anpassung können die Lohnkosten wieder an den richtigen Ort (zur Landeskirche) verschoben werden. Das ermöglicht auch kleineren Kirchgemeinden, die nicht über die gleiche finanzielle Ausgangssituation wie die GKG verfügen, vakante Stellen zu besetzen.

Allerdings ist die Beschränkung auf ein 50 %-Pensum nicht zielführend. Wenn eine Person mehr zu leisten vermag und dazu bereit ist, soll sie auch zu einem höheren Prozentsatz angestellt werden können. Die Leistungsfähigkeit einer Person ist individuell und hängt einzig von der Person selber ab. Derartige Mehrkosten auf Kirchgemeinden abzuwälzen ist falsch. Es ist im Übrigen nicht Aufgabe der Kirche, einen allfälligen Doppelverdienst ihres Personals (Rentenbezug UND Lohnbezug) zu verhindern.

Hingegen wäre eine Verkürzung der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit für diese Arbeitsverträge zu begrüssen, da sich der Gesundheitszustand in dieser Altersgruppe sehr schnell verändern kann. Dadurch, dass diese Personen eine Rente erhalten, ist ein Lohnausfall weniger einschneidend. Hierbei sollte zudem berücksichtigt werden, dass mit diesen Anstellungen zum Teil auch Arbeitsverträge von Pfarrköchinnen verbunden sind.

Fazit: Die Regelung, wonach die Landeskirche Personen über 70 weiterbeschäftigt ist notwendig und wichtig, allerdings ohne Beschränkung auf ein 50%-Pensum.

Weitere Anmerkungen	
Biel-Bienne	<p>Art. 23 Fin en raison de l'âge: La révision correspond à nos attentes, mais demandons l'ajout d'un alinéa 5 permettant d'engager aux frais de l'Eglise nationale des agents pastoraux de plus de 75 ans pour des services de suppléances de courte durée.</p> <p><i>proposuition nouvelle alinéa 5: Pour les servoces de suppléances de moins de 7 semaines, aucun âge limite n'est défini</i></p> <p>Argumentation: Lors que les postes sont vacantes, mais encore plus en cas d'accident et maladie, les Paroisses doivent chercher des agents pastoraux et ne peuvent pas refuser par raison d'âge. Il convient certes d'avoir des célébrants qui ont encore toutes leurs capacités, mais la qualité de la prestation dépend plus de l'état de santé que de l'âge. Deux agents pastoraux de plus de 75 ans travaillent épisodiquement, justement en cas de maladie ou accident à la plus grande satisfaction de notre paroisse; leurs prestations peuvent même être de meilleure qualité et surtout moins problématique que celles de certain agents pastoraux non ertraités. Ne pas accéder à cette demande est appliquer la double peine aus paroisses qui ont un poste vacant, un agent pastoral malade ou accidenté et en plus les coûts de remplacement sont à leur charge. Avec l'augementtion de la pénurie, ce genre de cas va augmenter. Il ne s'agit pas de prolonger des contrats de travail, mais de reconnaître l'utilité de ces collaborateurs également au-delà de 75 ans pour des services isolés.</p>
St. Josef Köniz	<p>Zurzeit werden in unserer Pfarrei «Assistentinnen I resp. II der Gemeindeleitung» und Standortkoordinatorinnen eingesetzt. Die GKG übernimmt momentan deren Besoldung. Wir wünschen aber von der Landeskirche, dass sie gesetzliche Grundlagen schafft, um Personen weiterer Berufsgruppen anstellen zu können resp. andere Lösungen findet, damit die Last nicht von der GKG getragen werden muss.</p>

