

## TRAKTANDUM 7

# WEITERE ANTRÄGE ANPASSUNG PERSONALREGLEMENT

ANTRAG / SYNOPSE /  
RÜCKMELDUNGEN  
VERNEHMLASSUNG

## Weitere Anträge zur Anpassung des Personalreglements

### Ausgangslage

Der Landeskirchenrat legt dem Landeskirchenparlament die Beantwortung der Motion 2021\_001 vor. Darin beantragt er Anpassungen im Personalreglement und in der Personalverordnung, um das Anliegen der Motionärin aufzunehmen.

Im Zuge der Anpassungen im Personalreglement hat der Rat weitere geringfügige Anpassungen des Reglements vorgenommen. Diese betreffen Art. 7, Art. 28, Art. 29 Abs. 4, Art. 30 und Art. 35 Abs. 2 und dienen in erster Linie der Verständlichkeit. Die Synopse mit den beantragten Änderungen sowie der Begründung für die jeweiligen Anpassungen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Diese Anpassungen des Personalreglements wurden gleichzeitig mit den notwendigen Änderungen zur Regelung der Anstellung von Seelsorgenden über 70 den Kirchgemeinden zur Vernehmlassung unterbreitet. Die Stellungnahmen der Kirchgemeinden finden Sie ebenfalls in diesem Dokument. Diese fallen mehrheitlich positiv aus.

Aus diesem Grunde beantragt der Rat dem Parlament untenstehende Anpassungen des Personalreglements vom 24.11.2018.

---

### Antrag

Der Landeskirchenrat beantragt dem Parlament die Genehmigung folgender Anpassungen im Personalreglement der Landeskirche vom 24.11.2018:

- Art. 7
- Art. 28
- Art. 29 Abs. 4
- Art. 30
- Art. 35 Abs. 2.

---

### Für den Landeskirchenrat



Marie-Louise Beyeler  
Präsidentin



Regula Furrer Giezendanner  
Generalsekretärin

## SYNOPSIS WEITERER ANPASSUNGEN PERSONALREGLEMENT (IN KOMPETENZ PARLAMENT)

| Bisher   | Neu   | Begründung   |
|--|---|--|
| <p>Begründung des Arbeitsverhältnisses<br/><b>Art. 7</b></p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung, abgeschlossen.</p>  | <p>Begründung des Arbeitsverhältnisses<br/><b>Art. 7</b></p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der <b>beidseitigen</b> Kündigung, abgeschlossen.</p>   | <p>Präzisierung</p>  |
| <p>Vorsorgliche Massnahmen<br/><b>Art. 28</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende können vorsorglich freigestellt werden, um eine allfällige Kündigung abzuklären. Dies geschieht im Einvernehmen mit der Landeskirche.</p> <p><sup>2</sup> In allen Fällen konsultiert die Arbeitgeberin die zuständige Vertretung des Bistums.</p> | <p>Freistellung nach Kündigung<br/><b>Art. 19</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen.</p> <p><sup>2</sup> <b>Mitarbeitende können vorsorglich freigestellt werden, um eine allfällige Kündigung abzuklären. Dies geschieht im Einvernehmen mit der Landeskirche.</b></p> <p><sup>3</sup> <b>In allen Fällen konsultiert die Arbeitgeberin die zuständige Vertretung des Bistums.</b></p> | <p>Diese Absätze zur Freistellung waren im Reglement dem falschen Kapitel zugeordnet. Sie gehören nicht zu den <i>Rechten des Mitarbeitenden</i>, sondern passen zu Art. 19 Freistellung nach Kündigung.</p> |
| <p>Mitarbeitergespräch<br/><b>Art. 29 Abs. 4</b></p> <p><sup>4</sup> Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung kann die Grundlage für die individuelle Gehaltsentwicklung bilden.</p>   | <p>Mitarbeitergespräch<br/><b>Art. 29 Abs. 4</b></p> <p><sup>4</sup> <b>Für das übrige Personal kann</b> die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung <del>kann</del> die Grundlage für eine individuelle Gehaltsentwicklung bilden.</p>  | <p>Die bisherige Regelung betreffend Mitarbeitergespräch im Personalreglement suggeriert fälschlicherweise, dass auch beim Seelsorgepersonal eine individuelle Gehaltsentwicklung möglich ist.</p>           |
| <p>Arbeitszeugnis<br/><b>Art. 30</b></p>   | <p>Arbeitszeugnis<br/><b>Art. 30 neuer Abs. 3</b></p> <p><sup>3</sup> <b>Bei einem Wechsel der/des Vorgesetzten hat der/die Mitarbeitende Anrecht auf ein Zwischenzeugnis. .</b></p>  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Gehaltsaufstieg<br/><b>Art. 35 Abs 2</b></p> <p><sup>2</sup> Der Gehaltsaufstieg kann generell und individuell erfolgen.</p> | <p>Gehaltsaufstieg<br/><b>Art. 35 Abs 2</b></p> <p><sup>2</sup> <del>Der Gehaltsaufstieg kann generell und individuell erfolgen.</del></p> | <p>Der aktuelle Abs. 2 führte bei Seelsorgenden zu Diskussionen, wenn eine/e Angestellte/r oder ein/e Vorgesetzte/r das Gefühl hat, die betreffende Person hätte zusätzlichen Lohnaufstieg verdient.</p> |
|---|--|--|



## Vernehmlassung 2023 Anpassungen Personalreglement weitere Artikel Stellungnahmen Kirchgemeinden

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Art 25 Abs. 5</b>  |  |
| Bienne                | <p>Le délai de 3 mois de poste vacant obligatoire exigé entre les divers engagements doit être annulé dans la base légale appropriée. L'Eglise nationale avait décidé de procéder de la sorte pour réaliser des gains de rotation. La santé financière de l'Eglise est telle que cela n'est plus nécessaire et nous demandons à l'Eglise nationale d'adapter la base légale en conséquence. Nous aimerions éviter d'ajouter directement dans le règlement du personnel un article interdisant au Conseil une telle pratique.</p> <p><b>Art 25 al. 5</b> La question de la justification d'une augmentation de salaire par une hausse des échelons après l'âge de la retraite, ou au moins après 70 ans se pose. La Paroisse de Bienne n'accorde plus d'échelons supplémentaires après l'âge de la retraite à « ses » employés, mais la compensation partielle du renchérissement par l'évolution de la grille salariale est restée possible.</p> |
| <b>Art. 29 Abs. 1</b> |  |
| GKG                   | <b>Ergänzung von Art. 29 Abs. 1</b> (kursiv): «Die Vorgesetzten führen in der Regel mit ihren Mitarbeitenden...». Das MAG soll nicht zwingend sein, damit es in Zukunft auch durch zeitgemässere Führungsinstrumente ersetzt werden könnte.  |
| <b>Art. 29 Abs. 4</b> |  |
| Münsingen             | Mitarbeitergespräch <b>Art. 29 Abs. 4</b> Wir können nicht nachvollziehen, warum beim Seelsorgepersonal eine individuelle Gehaltsentwicklung nicht möglich sein soll. Es ist an der LK als Anstellungsbehörde, diese Führungsarbeit zu übernehmen. Nur wenn besondere Leistung auch wertgeschätzt wird, bleibt die Motivation der MA erhalten. Wir erwarten Vorschläge zur Korrektur dieser Einschränkung.   |
| St. Michael Wabern    | <b>Art. 29, Abs. 4.</b> Warum soll es für Seelsorgespersonal keine individuelle Gehaltsanpassung geben?  |
| <b>Art 35 Abs.2</b>   |  |
| St. Josef Köniz       | <b>Art. 35 Abs.2</b> Wir sind mit der Streichung des individuellen Gehaltsaufstiegs nicht einverstanden. Es soll wie bei allen Mitarbeitenden die Möglichkeit des individuellen Gehaltsaufstiegs auch für die Seelsorgenden geben. Das Argument, keine Gespräche / Diskussionen mit den Seelsorgenden zu führen, lassen wir nicht gelten. Es ist ein Kerngeschäft der Personalführung diese Diskussion zu führen.  |
| GKG Bern              | <b>Art. 35 Abs 2</b> (Gehaltsaufstieg): wir als GKG befürworten ausdrücklich die Streichung des Absatzes "der Gehaltaufstieg kann generell oder individuell erfolgen" um die Diskussion zu beenden, auch wenn sich Einzelne vehement dagegen ausgesprochen haben.  |

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Grundsätzliches</b> |  |
| GKG                    | <p>Der Kanton Bern stellt der Landeskirche Gelder zur Verfügung, damit die Seelsorgenden angestellt werden können. Auf der anderen Seite ist die Nachwuchssituation nicht rosig, es ist davon auszugehen, dass Stellen mittel- bis langfristig nicht mehr besetzt werden können. Damit die zur Verfügung gestellten Gelder zielgerecht eingesetzt werden können, müssen Lösungen gefunden werden, damit nicht nur die Seelsorgenden selber, sondern auch diejenigen Mitarbeitenden von der Landeskirche bezahlt werden, die Vakanz überbrücken resp. die in neuen Funktionen wirken, um den Mangel an Seelsorgepersonal auszugleichen. Dies sollte in den Erlassen der Landeskirche abgebildet werden.</p> <p>Es gibt verschiedene Ansätze, wie dies realisiert werden könnte. Denkbar wäre beispielsweise die Erweiterung der Berufsgruppen (z.B. auf Kirchenmanager, Standortkoordinatoren etc.), die von der Landeskirche entlohnt werden. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, dass die Landeskirche selber Mitarbeitende anstellt, welche die fraglichen Dienstleistungen für verschiedene Kirchgemeinden oder für den ganzen Kanton Bern übernehmen. Ein weiterer Ansatzpunkt könnte die Zurverfügungstellung von Gelder an die betroffenen Kirchgemeinden sein.</p> |

