

VERORDNUNG LOHN UND EINREIHUNG

vom 5. Juni 2019

Der Landeskirchenrat der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern beschliesst, gestützt auf Art. 1, Abs. 2 des Personalreglements vom 24. November 2018, folgende Verordnung:

Geltungsbereich

Art. 1 (Art. 1 PR)

- 1 Die in dieser Verordnung enthaltenen Vorschriften gelten für alle Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlicher Natur, d.h. des Seelsorgepersonals mit Missio canonica sowie des übrigen Personals der Landeskirche.
- 2 Für Teilzeitbeschäftigte gelten unter Berücksichtigung ihres Pensums dieselben Vorschriften wie für Vollzeitbeschäftigte.
- 3 Für im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende gilt dieses Reglement, soweit sich in individuellen Vereinbarungen keine anderslautenden Bestimmungen finden.

Gehaltssystem

Art. 2 (Art. 32 PR)

- 1 Das Gehaltssystem der Landeskirche basiert auf dem degressiven Lohnsystem des Kantons Bern.
- 2 Es umfasst 30 Gehaltsklassen mit je 80 Gehaltsstufen. Es gelten folgende Werte:
 - 20 Gehaltsstufen mit jeweils einer Differenz von 1.00 % des Grundgehalts
 - 40 Gehaltsstufen mit jeweils einer Differenz von 0.75 % des Grundgehalts
 - 20 Gehaltsstufen mit jeweils einer Differenz von 0.50 % des Grundgehalts
- 3 Das Grundgehalt basiert auf den entsprechenden Gehaltsklassentabellen des Kantons Bern.

Jahresgehalt

Art. 3 (Art. 33 PR)

- 1 Das Jahresgehalt gemäss Lohn Tabellen gilt für einen vollen Beschäftigungsgrad und umfasst 13 Monatslöhne.
- 2 Das Gehalt für Teilzeitbeschäftigte wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Jahresgehalt | 13. Monatslohn

Art. 4 (Art. 33 PR)

Die Anstellungsbehörde kann festlegen, dass der 13. Monatslohn auch in zwei Tranchen (Juni und Dezember) ausbezahlt werden kann.

Einreihung und Funktionen

Art. 5 (Art. 34 PR)

- 1 Die Mitarbeitenden gemäss Artikel 1 werden entsprechend ihrer Funktion, ihrem Aufgabengebiet sowie ihrer Ausbildung einer Gehaltsklasse zugeordnet.
- 2 Diese Zuordnung ist im Einreihungsplan im Anhang dieser Verordnung festgehalten.

- 3 Massgebend für die Einstufung sind insbesondere
 - a) funktionsgerechte Ausbildung;
 - b) berufsspezifische und ausserberufliche Erfahrung.
- 4 Sind die für eine Funktion definierten Anforderungen bezüglich Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung nicht oder nur teilweise erfüllt, kann die Einreihung in eine Gehaltsklasse tiefer erfolgen, bis die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Anfangsgehalt

Art. 6 (Art. 34 PR)

- 1 Das Anfangsgehalt für die Mitarbeitenden wird vom Personaldienst der Landeskirche aufgrund der beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen festgesetzt.
- 2 Jedes volle Praxisjahr im entsprechenden Fachbereich wird in der Regel mit zwei Gehaltsstufen angerechnet. Dabei sind insbesondere Vorbildung, Vergleichbarkeit der früheren mit der neuen Tätigkeit sowie die Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen.
- 3 Ausserberufliche Erfahrungen, wie Betreuungsarbeit oder Freiwilligenarbeit, können mit einer Gehaltsstufe für ein volles Praxisjahr angerechnet werden. Es können jedoch maximal 15 Gehaltsstufen angerechnet werden.

Gehaltsaufstieg Grundsätze

Art. 7 (Art. 35 PR)

- 1 Der Landeskirchenrat legt den Umfang, der für den Gehaltsaufstieg aller Mitarbeitenden verfügbaren Mittel aufgrund der finanziellen Möglichkeiten fest.
- 2 Er berücksichtigt dabei insbesondere die Gehaltsmassnahmen des Kantons Bern sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse.
- 3 Er legt fest, welcher Anteil für generelle und welcher Anteil für individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung stehen.
- 4 Es besteht kein Anspruch auf Lohnerhöhungen.

Gehaltsaufstieg

Art. 8 (Art. 35 PR)

- 1 Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.
- 2 Die Anrechnung erfolgt grundsätzlich per 1. Januar des Folgejahres.

Gehaltsaufstieg bei besonderen Verhältnissen

Art. 9 (Art. 35 PR)

- 1 Der Landeskirchenrat kann bei Vorliegen besonderer Verhältnisse einen ausserordentlichen Gehaltsaufstieg innerhalb der Gehaltsklasse gewähren.
- 2 Ein Gehaltsaufstieg bei besonderen Verhältnissen kann auch unter dem Jahr erfolgen.

Teuerungsausgleich

Art. 10 (Art. 35 PR)

Der Landeskirchenrat beschliesst, ob und in welcher Höhe die Teuerung zur Festlegung der Löhne der Mitarbeitenden per Anfang des nächsten Jahres berücksichtigt wird.

Langandauernde Stellvertretung oder vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben

Art. 11 (Art. 36 PR)

- 1 Mitarbeitende, welche die langandauernde Stellvertretung einer vorgesetzten Person über eine Dauer von mindestens drei Monaten hinaus ausüben oder vorübergehend zusätzliche Arbeiten ausserhalb ihres Pflichtenhefts übernehmen (z. B. besonders intensive Aufgaben in einem Projekt), haben Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung.
- 2 Die Anstellungsbehörde bestimmt die Höhe der Entschädigung individuell und unter Berücksichtigung der Belastung und Beanspruchung durch die Stellvertretungsfunktion bzw. die zusätzlich übernommenen Aufgaben.

Leistungsprämie

Art. 12 Leistungsprämie für das übrige Personal

- 1 Ausserordentliche, über das Pflichtenheft hinaus gehende Leistungen einzelner Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder die kollektive Leistung eines Teams können durch Leistungsprämien honoriert werden.
- 2 Die Leistungsprämie ist einmalig. Sie wird punktuell mit Bezug auf ein bestimmtes Ereignis während des Jahres ausgerichtet.
- 3 Über die Prämie entscheidet der Rat auf Antrag der/des Vorgesetzten.
- 4 Die Prämie beträgt für eine Einzelperson maximal 2000 Franken und für ein Team maximal 5000 Franken pro Jahr.

Art. 13 Leistungsprämie für Seelsorgende

- 1 Ausserordentliche, über das Pflichtenheft hinaus gehende Leistungen einzelner Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder die kollektive Leistung eines Teams können durch Leistungsprämien honoriert werden.
- 2 Die Leistungsprämie ist einmalig. Sie wird punktuell mit Bezug auf ein bestimmtes Ereignis während des Jahres ausgerichtet.
- 3 Über die Prämie entscheidet der Kirchgemeinderat auf Antrag der/des Vorgesetzten.
- 4 Die Prämie beträgt für eine Einzelperson maximal 2000 Franken und für ein Team maximal 5000 Franken pro Jahr.
- 5 Die Leistungsprämie wird durch die Kirchgemeinde finanziert.

Besoldungsgarantie für Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche

Art. 14 (Art. 69 PR)

- 1 Seelsorgepersonal, welches per 01.01.2020 aus dem Stellenbestand des Kantons Bern in den Stellenbestand der Landeskirche wechselt, hat Anspruch auf eine Besoldungsgarantie bis zum 31.12.2025, solange er/sie im selben Arbeitsverhältnis wie beim Übertritt angestellt ist.

- ² Die Überführung der bisherigen Löhne der Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 in die massgebende Gehaltsklasse und Gehaltsstufen gemäss Einreihungsplan erfolgt unter sinngemässer Anwendung der Grundsätze von Art. 34 PR und Art. 5 VO.

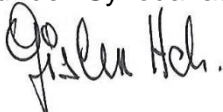
Inkrafttreten

Art. 15 (Art. 73 PR)

- ¹ Diese Verordnung wurde vom Landeskirchenrat am 5. Juni 2019 verabschiedet und tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.
- ² Sie ersetzt vollumfänglich alle bisherigen Regelungen bezüglich Lohn und Einreihungen.

Bern, 5. Juni 2019

Für den Synodalrat



Heinrich Gisler
Synodalratspräsident



Regula Furrer Giezendanner
Verwalterin

Änderungsnachweis

Datum	Änderung
11.11.2020	Anpassung Tabelle Einreihungen Fachstelle Religionspädagogik
08.03.2022	Art. 8 Abs. 3 gestrichen
01.01.2023	Art. 1 Abs. 3 Präzisierung
01.01.2023	Art. 5 Abs. 3 Präzisierung
01.01.2023	Art. 7 Abs. 3 gestrichen
01.01.2023	Art. 8 Abs. 3 gestrichen
01.01.2023	Art. 12 , Leistungsprämien für das übrige Personal (Ergänzung) und Umstellung Reihenfolge Absätze
01.01.2023	Art. 13 Neuer Artikel Leistungsprämie für Seelsorgende Und neuer Absatz 5
01.01.2023	Anpassung Nummerierung nach neuem Artikel 13

Anhang zur Verordnung Lohn und Einreihung

Einstufungen Personal RKK ab 2020

GK	Pastorale Stellen mit missio	Pastorale Stellen ohne Missio und administrative Stellen
25	Regionalverantwortliche Bischofsvikariat / Bischofsvikar	
25		Generalsekretär/in
24	Pastoralraumpfarrer Pastoralraumleiter/in Leitender Priester des Pastoralraums	
23	Pfarrer Gemeindeleiter/in Leitender Priester der Pfarrei	
23	Leitender Priester einer Mission	
22		Asylseelsorger/in
22	Leiter/in Fachstellen Pastorale Bereiche und Religionspädagogik	
22		Bereichsleiter/in Finanzen und Personal, Mitglied der GL
22		Bereichsleiter/in Dienste, Mitglied der GL
21	Pfarradministrator Gemeindeleiter/in ad interim	
21	Leiter/in aki / Hochschuleseelsorge	
20	Kaplan / Vikar / Missionar Diakon Pfarreiseelsorger/in	
20	Verantwortliche/r Ausbildung Fachstelle Religionspädagogik	
19/ 18		Theologische/r Mitarbeiter/in aki
19	Katechet/in RPI mit Fachverantwortung	
18	Pfarreiseelsorger/in in Ausbildung (Berufseinführung) / Vorjahre)	
18/ 20	Jugendseelsorger/in (Theologie, RPI)	
18		Fachmitarbeiter/in Religionspädagogik
18		Fachmitarbeiter/in Religionspädagogik; Bereich Heilpädagogischer Religionsunterricht (HRU)

18		Verantwortliche/r Kommunikation bei der Landeskirche (<i>Stelle nicht besetzt</i>)
18		
18	Katechet/in RPI	
18		Präses Jubla
16	Katechet/in RPI in Ausbildung	
16		Fachliche/r Mitarbeiter/in Kommunikation
16		Sachbearbeiter/in I Finanzen, Personal, Dienste
15		Organist/in, Chorleiter/in Mission
14		Sachbearbeiter/in II Finanzen, Personal, Dienste
14		Katechet/in HRU ForModula
13		Katechet/in HRU ohne Spezialmodul HRU For-Modula
12		Sekretär/in I Fachstellen und Missionen
12		Sekretär/in I Finanzen, Personal, Dienste
12		Koordinator/in Katechese Mission
11		Sekretär/in II
10		Mitarbeiter/in Reinigung und Unterhalt
		Praktikanten/innen aki ohne Einstufung, da fixer Lohn