

# Stellungnahme zum Entwurf des neuen Personalreglements für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica und das Personal der Verwaltung der Landeskirche – Fragenkatalog

Die Fragen basieren einerseits auf den Inhalten des neuen Personalreglements. Andererseits möchten wir auch Ihre Meinungen zur künftigen Ausgestaltung der Personaladministration der RKK wie auch zur Frage der Schaffung von regionalen Dienstleistungszentren für die Personaladministration erfahren.

Den gesamten Entwurf des Personalreglements und die dazugehörenden Erläuterungen finden Sie im Dokument «Botschaft und Erläuterungen zum Personalreglement».

**Wichtig:** Gemäss Vorgaben des neuen Landeskirchengesetzes Artikel 1 Abs. 2 ist die Landeskirche künftig für **alle Geistlichen mit Missio canonica personalrechtlich verantwortlich**, unabhängig davon, ob sie von der Landeskirche (bisherige kantonale Stellen) entlohnt werden oder ob es sich um kircheneigene Stellen handelt.

Aus diesem Grund hat die Arbeitsgruppe ein Reglement erarbeitet, welches auch für das von den Kirchgemeinden angestellte Seelsorgepersonal Gültigkeit hat.

## Fragen zum Entwurf des Personalreglements

### Artikel 8 Entstehung der Arbeitsverhältnisse

Das Personalreglement sieht vor, dass **befristete Arbeitsverhältnisse längstens 3 Jahre dauern dürfen** und anschliessend – bei Fortbestehen – in feste Arbeitsverhältnisse überführt werden müssen.

1. **Sind Sie mit diesem Befristungsvorschlag einverstanden? Oder drängen sich längere Fristen auf?**

---

---

### Artikel 10 Probezeit

Der Kanton Bern sieht in seinem Personalgesetz generell eine Probezeit von 6 Monaten vor; das Personalreglement der Landeskirche verkürzt diese Frist auf 3 Monate als Standard, mit der Möglichkeit einer Verlängerung auf 6 Monate, falls dies von Seite Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gewünscht wird.

2. **Sind Sie mit dieser kürzeren Probezeit einverstanden?**

---

---

## **Artikel 20 Beendigung altershalber**

Es ist absehbar, dass es beim Seelsorgepersonal der röm.-kath. Kirche in den nächsten Jahren zu immer grösseren personellen Engpässen kommen wird. Aufgrund dieser Situation ist die Arbeitsgruppe klar der Meinung, dass auf Wunsch des Angestellten und in Absprache mit dem Arbeitgeber auch nach Erreichen des AHV-Alters weitergearbeitet werden kann. Wobei die Arbeitsgruppe absichtlich keine obere Altersgrenze definiert hat.

- 3. Sind Sie mit der in Art. 20 verwendeten offenen Formulierung einverstanden? Oder sollte diese Weiterbeschäftigung (bzw. dieses neue Arbeitsverhältnis) bis zum 70. Altersjahr (Ende der Möglichkeit des Rentenaufschubs) beschränkt werden?**

---

---

## **Artikel 25 Mitarbeitergespräch**

Alle Mitarbeitenden der Landeskirche haben Anrecht auf ein Mitarbeitergespräch. Die Mitarbeitergespräche sollten u.a. auch eine Leistungsbeurteilung enthalten. Bei den Angestellten in der Seelsorge darf das Gespräch jedoch aufgrund des kanonischen Rechts nicht lohnrelevant sein.

- 4. Ist es aus Ihrer Sicht korrekt, dass das Mitarbeitergespräch beim Seelsorgepersonal mit Missio canonica eine Leistungsbeurteilung beinhaltet, auch wenn diese am Ende nicht lohnrelevant sein darf?**

---

---

## **Artikel 51 Mutterschaftsurlaub**

Das Personalreglement sieht eine einheitliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen vor; das sind 2 Wochen mehr als vom Bundesgesetz vorgeschrieben.

- 5. Sind Sie mit dieser Regelung einverstanden?**

---

---

## **Artikel 60    Obligatorische Schlichtung**

Bei Streitigkeiten oder anderen Problemen am Arbeitsplatz muss es für den Arbeitgeber von Interesse sein, eine einvernehmliche Lösung für alle Parteien anzustreben. Deshalb ist vor dem Erlass einer Verfügung auf Kündigung des Arbeitsvertrags ein Schlichtungsgremium einzubeziehen. Es liegt in der Kompetenz des Landeskirchenrats eine unabhängige Schlichtungsstelle, resp. Person zu bezeichnen.

**6.    Ist dieses Vorgehen und die Regelung der Kompetenzen aus Ihrer Sicht korrekt?**

---

---

## **Artikel 61    Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden**

Die Arbeitsgruppe schlägt vor, im Reglement so viel wie nötig, aber so wenig wie möglich zu definieren. Das erleichtert den künftigen Anpassungs- und Revisionsprozess. Trotzdem ist die Mitwirkung der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden wie auch der pastoralen Organe bei künftigen Anpassungen der Verordnung zwingend notwendig. Mit der Aufnahme des Artikels 61 «Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden» sollen die Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden in diese künftigen Revisionsprozesse miteingebunden werden.

**7.    Sind Sie mit diesem Mitwirkungs-vorschlag gemäss Art. 61 Personalreglement einverstanden?**

---

---

**Weitere Rückmeldungen zum Personalreglement:**

---

---

---

---

---

---

---

---

## Zusätzliche Fragen für die Weiterarbeit der Arbeitsgruppe Personal und die Ausgestaltung der Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement

### Personal- und Lohnadministration für das kircheneigene Seelsorgepersonal mit Missio canonica

Das Personalreglement der Landeskirche gilt künftig für **alle Seelsorgepersonen mit Missio canonica**, unabhängig davon, ob sie von der Landeskirche entlohnt werden oder ob es sich um kircheneigene Stellen handelt.

Für die Personaladministration bedeutet dies, dass die Landeskirche künftig auch die bisher bei den Kirchgemeinden angestellten Seelsorgepersonen zumindest teilweise administrativ betreuen wird. Dies kann für die Kirchgemeinden und allenfalls auch für die betroffenen Mitarbeitenden zu einer Verkomplizierung des administrativen Umgangs führen.

Eine **mögliche Lösung** wäre, dass die Personal- und Lohnadministration für **das gesamte Seelsorgepersonal gemäss Art. 1, Abs. 1a von der Verwaltung der Landeskirche** ausgeführt wird; die Personalkosten für kircheneigene Stellen (nicht Kantonsstellen) würden den betroffenen Kirchgemeinden von der Landeskirche periodisch in Rechnung gestellt.

#### 8. Wie soll die Personal- und Lohnadministration des von den Kirchgemeinden angestellten und entlohnten Seelsorgepersonals mit Missio canonica erfolgen?

- Die Kirchgemeinde übernimmt die Personaladministration (nach Vertragsabschluss) selber und stellt sicher, dass das für diese Mitarbeitenden gültige Personalreglement der Landeskirche korrekt angewendet wird.
- Die Kirchgemeinde delegiert die gesamte Personaladministration wie Lohnwesen, Versicherungsfragen usw. (analog den Seelsorgenden auf einer „Kantonsstelle“) an die Landeskirche. Die Landeskirche stellt den Kirchgemeinden für die effektiv anfallenden Lohn- und Versicherungskosten ihrer betroffenen Seelsorgenden regelmässig Rechnung. Nicht in Rechnung gestellt würden die allgemeinen Kosten für die Personaladministration.

#### Bemerkungen:

---

---

#### 9. Könnten Sie sich vorstellen, dass bei einer zentralen Personal- und Lohnadministration das gesamte Seelsorgepersonal mit Missio canonica bei einer Pensionskasse, derjenigen der Landeskirche (aktuell Abendrot), versichert würde?

---

---

**10. Verfügt Ihre Kirchgemeinde über ein eigenes Personalreglement? Wenn nein, auf welches Reglement stützen Sie sich ab?**

---

---

**11. Wie viele Seelsorger/innen mit Missio canonica sind von Ihrer Kirchgemeinde und nicht vom Kanton Bern angestellt und entlöhnt?**

Funktion	Anzahl	Beschäftigungsgrad (BG)	Bruttolohn bei 100% BG	Pensionskasse

Im Rahmen der Treffen der Kirchgemeindepräsidenten hat sich gezeigt, dass für gewisse Kirchgemeinden eine Auslagerung ihrer Personaladministration (auch für nicht seelsorgerisch tätiges Personal), aufgrund der steigenden Komplexität dieser Aufgabe, eine Entlastung darstellen würde.

**12. Besteht bei Ihrer Kirchgemeinde das Bedürfnis, die Personaladministration allenfalls auszulagern?**

- ja
- nein

**Falls ja, wem würden Sie diese Aufgabe übertragen?**

- Landeskirche
- Regionale Dienstleistungszentren (z.B. grosse Kirchgemeinden)
- Dritte

**Bemerkungen:**

---

---

## **Art. 29      Arbeitszeit und Arbeitszeitformen**

In den Ausführungsbestimmungen wird der Landeskirchenrat die Arbeitszeit und Arbeitszeitformen festlegen. Zulässig wäre auch die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für leitende Angestellte.

**13. Wie stellen Sie sich zur Einführung einer Vertrauensarbeitszeit für leitende Angestellte (z.B. Gemeindeleitende).**

---

---