



## Personalreglement für die Pfarrrschaft; Genehmigung

### Antrag:

Die Synode genehmigt das Personalreglement für die Pfarrrschaft gemäss beiliegender Synopse.

### Begründung

#### I. Ausgangslage

##### A. Das kirchliche Pfarrdienstrecht übernimmt im Grundsatz die kantonale Personalgesetzgebung

Der Grosse Rat des Kantons Bern hat am 21. März 2018 das Gesetz über die bernischen Landeskirchen (Landeskirchengesetz; LKG) in zweiter Lesung verabschiedet. Mit dessen Inkrafttreten am 1. Januar 2020<sup>1</sup> werden die bisher vom Kanton Bern besoldeten Pfarrdienstverhältnisse grundsätzlich auf die Landeskirchen übergehen.<sup>2</sup> Damit wird den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn auch die Verantwortung übertragen, die entsprechenden personalrechtlichen Bestimmungen zu erlassen.<sup>3</sup> Fehlen solche, gilt gemäss Art. 15 Abs. 3 LKG sinngemäss die kantonale Personalgesetzgebung.

Bereits vor der Verabschiedung des LKG hatte die Synode im Mai 2017 mit dem Leitsatz 3 beschlossen<sup>4</sup>, dass mit der Übernahme der Pfarranstellungsverhältnisse durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn im Grundsatz die Regelungen des Personalrechts des Kantons Bern übernommen werden.

##### B. Eigenes Personalreglement für die Pfarrrschaft

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn kennen bereits ein Personalreglement, das sich aber einzig auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste bezieht. Angesichts der spezifischen Verhältnisse des Pfarrberufs ist es von Vorteil, für diese Personalkategorie ein eigenes Personalreglement zu erlassen.

<sup>1</sup> Art. 44 Abs. 1 LKG sieht das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2020 vor. Zurzeit läuft die dreimonatige Referendumsfrist. Der Regierungsrat wird am 29. August 2018 feststellen, ob ein Referendum zustande gekommen oder die Frist ungenutzt abgelaufen ist.

<sup>2</sup> Nicht auf die Landeskirchen über gehen werden insgesamt 2,8644 Pfarrstellen bei den kantonsüberschreitenden Kirchgemeinden (Art. 38 Abs. 1 LKG).

<sup>3</sup> Das landeskirchliche Recht regelt das Anstellungsverhältnis der Geistlichen. Dieses ist öffentlich-rechtlicher Natur. (Art. 15 Abs. 1 LKG).

<sup>4</sup> Synodebeschluss vom 30. Mai 2017, Tr. 8, 1.3.

Die Erarbeitung des Personalreglements für die Pfarrrschaft übertrug der Synodalrat innerhalb der Projektorganisation dem Teilprojekt 1 («Anstellungsbedingungen»). Das folgende Kapitel II. liefert nähere Informationen zur Entstehung des Erlasses und zum Einbezug der kirchlichen Verbände und der nicht-ständigen Kommission «Kirche und Staat».

## **II. Erarbeitung und Inhalt des Personalreglements für die Pfarrrschaft**

### **A. Vorgehen**

Das vorliegende Reglement wurde im Teilprojekt 1 ab Februar 2017 in rund zehn Sitzungen durch eine Projektgruppe mit folgenden Mitgliedern erarbeitet:

- Hans-Ulrich Zürcher (Teilprojektleiter) und Laura Kerstjens (beide Res Publica Consulting AG),
- Iwan Schulthess und Jörg Haberstock (bis Juni 2017) bzw. Roland Stach (ab Februar 2018) (Vertretung Synodalrat),
- Heidi Haas und Andreas Hirschi (Vertretung Kirchgemeindeverband; KGV),
- Susanna Leuenberger und Marcel Schneiter (Vertretung Pfarrverein; PV),
- Daniel Wyrsch, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonal-Verband (BSPV).

Der Beauftragte für Kirchliche Angelegenheiten (BKA) stellte der Projektgruppe zahlreiche schriftliche Informationen zur Verfügung. Zudem fand im Juli 2017 eine mündliche Anhörung des BKA in der Projektgruppe statt.

Nachdem sich der Gesamtprojektausschuss und der Synodalrat mehrfach mit dem Reglementsentwurf befasst und dabei auch verschiedene Grundsatzfragen entschieden hatten, wurde der Entwurf des Personalreglements für die Pfarrrschaft Ende November 2017 beim KGV, beim PV, beim Verein der Reformierten Bernischen Katechetinnen und Katecheten (VeK) und beim sozialdiakonischen Verein (sdv) in die Vernehmlassung geschickt; einbezogen wurde auch der BKA. Die eingegangenen Stellungnahmen wurden in der 2. Hälfte Januar 2018 ausgewertet und führten im Februar 2018 zu verschiedenen Anpassungen des Reglementsentwurfs. Dieser wurde sodann am 13. März 2018 mit der Projekt-Begleitgruppe und der nicht-ständigen Kommission «Kirche und Staat» der Synode diskutiert. Nach letzten punktuellen Änderungen wurde der vorliegende Reglementsentwurf vom Synodalrat im April 2018 zuhänden der Sommersynode 2018 verabschiedet.

### **B. Grundsätzliche Bemerkungen zum Reglementsentwurf**

Das vorliegende Reglement enthält die Grundzüge der Personalpolitik und die Grundsätze des künftigen Personalrechts für die Pfarrrschaft. Der Synodalrat wird dazu in den kommenden Monaten auf Verordnungsebene konkretisierende und ausführende Bestimmungen erlassen.

Das Reglement orientiert sich in seiner Struktur und gemäss dem früheren Grundsatzbeschluss der Synode auch inhaltlich stark am kantonalen Personalgesetz. Zahlreiche Gesetzesbestimmungen wurden aus dem kantonalen Recht unverändert oder zumindest sinngemäss in das vorliegende Personalreglement überführt. Nur vereinzelt wurden Bestimmungen aufgrund der spezifischen Bedürfnisse des Pfarrberufs deutlich verändert oder überhaupt nicht übernommen.

Teilweise werden auch Regelungen aus kirchenspezifischen kantonalen Erlassen, welche per Ende 2019 aufgehoben werden, in dieses Reglement überführt.

## C. Besonderheiten und wesentliche Neuerungen

Im Vergleich zum kantonalen Personalgesetz kennzeichnet das vorliegende Reglement, dass dieses eine *grundlegende Unterscheidung zwischen den Zuständigkeiten bzw. der Funktion der Landeskirche als Arbeitgeberin und jenen der Kirchgemeinde als Anstellungsbehörde* trifft (vgl. die grundsätzliche Umschreibung in Art. 17). Grund für diese Differenzierung ist die Bestimmung von Art. 125 Abs. 2 der Kantonsverfassung («Die Kirchgemeinden wählen ihre Geistlichen»). Diese übergeordnete Zuständigkeitsregelung (welche auch die Befugnis zur allfälligen Auflösung einer Anstellung umfasst; vgl. Art. 22 ff.) ist weiterhin massgebend und das vorliegende Reglement trägt ihr mit der erwähnten Unterscheidung Rechnung. Es räumt den Kirchgemeinden zudem auch Entscheidbefugnisse in einigen weiteren Themen mit einem engen Bezug zur Auswahl/Anstellung bzw. Führung der Pfarrpersonen ein, u.a. in Art. 16 (Stellenbeschrieb), Art. 37 (Mitarbeitendengespräch), Art. 38 (Dispensation bei Gewissenskonflikten), Art. 39 (Arbeitszeugnis) oder Art. 43 und 45 (Bewilligung von öffentlichen Ämtern und Nebenbeschäftigungen).

Im Übrigen ist die Landeskirche in ihrer Funktion als Arbeitgeberin zuständig, die Anstellungsbedingungen für die reformierte bernische Pfarrschaft in einheitlicher Weise und grundsätzlich abschliessend zu bestimmen. Dies betrifft insbesondere die Grundsätze des Anspruchs auf Lohn (Art. 55 ff.), Ferien, arbeitsfreie Tage und Urlaube (Art. 59 und Art. 76 ff.), Treueprämien (Art. 74) sowie Weiterbildung (Art. 75), eine Grundregelung der Dienstwohnungspflicht (Art. 49) oder der Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen (Art. 72) und des Versicherungsschutzes (Art. 80 f.). Die dazu reglementarisch verankerten Grundzüge wird der Synodalrat mit detaillierteren Bestimmungen auf Verordnungsebene ausführen.

Wie bisher gemäss kantonalem Recht ist auch in Zukunft über verschiedene personalrechtliche Fragestellungen bzw. bei unterschiedlichen Auffassungen mittels Verfügung zu entscheiden. Die erwähnte Unterscheidung zwischen Arbeitgeberin und Anstellungsbehörde zeigt sich auch in differenzierten Rechtspflegebestimmungen (Art. 84): Während Verfügungen der Kirchgemeinden zunächst beim Regierungsstatthalteramt und danach beim Verwaltungsgericht anzufechten sind, ist gegen solche der Landeskirche (Synodalrat) direkt beim Verwaltungsgericht Beschwerde zu führen.

Am Ende des Reglements (Art. 89) finden sich schliesslich verschiedene Bestimmungen in Erlassen der Synode, welche gezielt an die veränderten Verhältnisse bzw. an künftige Regelungen anzupassen sind.

## D. Erläuterungen zu ausgewählten Bestimmungen

### Art. 3:

Der Text weicht teilweise vom kantonalen Recht ab, um die Zielsetzungen spezifisch gemäss den Gegebenheiten im Pfarramt zu definieren und zwecks möglichst grosser Übereinstimmung mit den personalpolitischen Zielen im Personalreglement der gesamtkirchlichen Dienste.

### Art. 8:

Es gelten primär die Anstellungsvoraussetzungen gemäss Art. 17 Abs. 1 LKG. Die Landeskirche kann nach Art. 17 Abs. 3 LKG aber weitere Voraussetzungen festlegen. Solche finden sich bereits heute in kirchlichen Erlassen, u.a. in Art. 193 ff. Kirchenordnung sowie in der Verordnung über die Aufnahme in den Kirchendienst und in der Verordnung über die Ordination, die Beauftragung und die Einsetzung in das Amt.

**Art. 9:**

Im Gegensatz zum Personalgesetz enthält diese Regelung keine definierte Höchstaltersgrenze (70 Jahre). Auf diese Weise soll Spielraum offen gelassen werden für Vereinbarungen, die im Einzelfall den Interessen der Beteiligten Rechnung tragen.

**Art. 11:**

Auch wenn die Kirchgemeinden Anstellungsbehörde ihrer Pfarrfrauen und Pfarrer sind (vgl. Art. 17 Abs. 2 und 3), muss der Synodalrat in Ausnahmefällen aber ein «Vetorecht» gegen eine Anstellung ausüben können, wenn andernfalls rechtliche Voraussetzungen missachtet oder aus anderen Gründen die Interessen der Kirche nachteilig betroffen würden.

**Art. 14:**

Dieser Artikel überführt die Grundzüge von Art. 5 der heutigen kantonalen Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarr- und Hilfspfarrstellen (APHV) sowie von Art. 2 der Stellvertretungsentschädigungsverordnung (StEV) in das vorliegende Reglement, weil beide Verordnungen ab 1. Januar 2020 nicht mehr bestehen werden.

Die Anstellung der Pfarrverweser/innen soll der Landeskirche obliegen. Sie verfügt hierfür über Routine und über einen guten Überblick über in Frage kommende Personen. Die Kirchgemeinden werden mit dieser Regelung entlastet.

**Art. 16:**

Angesichts seiner grossen Bedeutung für die Ausgestaltung des einzelnen Arbeitsverhältnisses werden die Grundzüge des Stellenbeschriebs auf Reglementsstufe verankert. Ergänzend zu den bereits bestehenden Regelungen in Art. 11 der Dienstanweisung für Pfarrfrauen und Pfarrer wird der Synodalrat den Inhalt der Stellenbeschriebe durch Verordnung weitergehend festlegen.

**Art. 19:**

Absatz 1 übernimmt die geltende Regelung von Art. 4 Abs. 1 APHV.

Gleiches gilt grundsätzlich auch für Absatz 2, wobei der Inhalt von Art. 4 Abs. 2 APHV mit einer offeneren Formulierung überführt wird.

**Art. 22 und 23:**

Die kantonalen Regelungen über die ordentliche bzw. fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde werden grundsätzlich übernommen.

Die zulässigen Kündigungsgründe für eine ordentliche Kündigung werden mit dem vorliegenden Reglement etwas erweitert (Art. 22 Abs. 2 lit. e) und in Art. 22 Abs. 3-5 werden das bereits heute praktizierte Vorgehen und das Zusammenwirken der Beteiligten sowie die Rechte der betroffenen Pfarrperson verankert.

Eine Mitwirkung des Synodalrats ist auch erforderlich, wenn die Anstellungsbehörde eine fristlose Kündigung in Erwägung zieht (Art. 23 Abs. 2).

**Art. 25:**

Die Mitwirkung der Landeskirche in Form einer Genehmigung abgeschlossener Austrittsvereinbarungen rechtfertigt sich mit Blick auf mögliche Kostenfolgen, die sich daraus ergeben können.

**Art. 30:**

Die Bestimmung von Absatz 2 übernimmt sinngemäss die geltende kantonale Regelung (Art. 123 Personalverordnung).

**Art. 32:**

Das Zusammenwirken gemäss Absatz 2 soll sicherstellen, dass die Landeskirche ihren verschuldensrechtlichen und möglicherweise mit erheblichen finanziellen Folgen verbundenen Standpunkt bereits im Vorfeld der Entlassung einer Pfarrperson einbringen kann.

**Art. 33:**

Dieser Artikel übernimmt die Regelungen gemäss Art. 35 Abs. 2 und 3 des heute geltenden Kirchengesetzes.

**Art. 34:**

Der Vorbehalt der Dienstwohnungspflicht stützt sich auf Art. 15 Abs. 2 LKG.

**Art. 35:**

Für die Landeskirche gilt grundsätzlich die kantonale Datenschutzgesetzgebung (Art. 21 LKG), welche ihrerseits in Art. 19 DSGVO auf die Vorschriften über die öffentlichen Archive verweist. Für die Kirchgemeinden ist ferner auch das Gemeindegesetz mit seinem Verweis auf die kantonalen Archivierungsbestimmungen (Art. 69a) massgebend; zudem bestehen gemeindespezifische Ausführungserlasse.

Aus diesen Bestimmungen und Verweisen ergibt sich für die Landeskirche und die Kirchgemeinden ein insgesamt dichtes und differenziertes Regelwerk mit verschiedenen Auswirkungen auf die Mindestaufbewahrung, Vernichtung und Archivierung von Personalakten.

Es werden deshalb in Art. 35 Abs. 2 und 3 dieses Reglements lediglich grundsätzliche Aussagen verankert. Zu konkretisieren sind diese auf Verordnungsebene bzw. im neuen kirchlichen Datenschutzreglement, welches der Synode später vorgelegt wird.

**Art. 37:**

Auf Reglementsstufe verankert wird der Grundsatz, dass die Anstellungsbehörde und/bzw. die Landeskirche als Arbeitgeberin periodisch Mitarbeitendengespräche zu führen haben (Abs. 1). Im Rahmen der Regelung der weiteren Einzelheiten wird der Synodrat das aktuell praktizierte Modell bis auf Weiteres beibehalten.

**Art. 38:**

Das kantonale Personalrecht kennt keine ausdrücklichen Bestimmungen für den Fall von Gewissenskonflikten. Dieses Thema muss deshalb in seinen Grundzügen im vorliegenden Reglement durch die Landeskirche selber geregelt werden, wobei wesentliche Inhalte aus Art. 58 der geltenden Dienstanweisung übernommen werden.

**Art. 42:**

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen Art. 50 der geltenden Dienstanweisung.

**Art. 45:**

Im Grundsatz werden die Bestimmungen des Personalgesetzes übernommen, sie werden aber sinngemäss ergänzt mit bereits heute geltenden kirchlichen Regelungen. So entspricht Abs. 4 im Wesentlichen Art. 2 Abs. 4 der bestehenden Richtlinien

betreffend Teilzeitpfarrstellen in Kirchgemeinden. In Abs. 5 wird Art. 62 Abs. 5 der geltenden Dienstanweisung übernommen.

**Art. 49:**

Zur Dienstwohnungspflicht haben sich in der Vergangenheit verschiedentlich Diskussionen mit kontroversen Ansichten ergeben. Die hier beantragte Regelung beschränkt sich auf grundsätzliche Aussagen, welche der aktuell gehandhabten Kompromisslösung entsprechen.

Absatz 2 belässt dem Synodalrat einen gewissen Spielraum, aufgrund gemachter Erfahrungen und veränderter Bedürfnisse spätere konkretisierende Regelungen zu beschliessen.

**Art. 52:**

Dieser Artikel ist entsprechend den besonderen Verhältnisse und Bedürfnisse des Pfarramts formuliert. Er enthält auch Inhalte von Art. 59 der geltenden Dienstanweisung.

**Art. 53:**

Die Ausstandsbestimmungen des Personalgesetzes sind auf die Tätigkeit der Verwaltung ausgerichtet (hauptsächlich auf die Mitwirkung an Verfügungen und Entscheiden) und deshalb für die Tätigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in dieser Weise kaum erforderlich bzw. nur teilweise passend. Die kantonale Regelung wird deshalb nur punktuell übernommen.

**Art. 54:**

Die beantragte Regelung entspricht weitgehend auch Art. 57 der geltenden Dienstanweisung.

**Art. 55 ff.:**

Die beantragten Regelungen des Gehaltsanspruchs und die Bestimmungen über das Lohnsystem führen weitestgehend die bisherigen Verhältnisse aufgrund des kantonalen Rechts weiter.

Dies gilt insbesondere auch für den Gehaltsaufstieg, welcher weiterhin nicht individuell aufgrund einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt, sondern gemäss jährlichen Beschlüssen des Synodalrats über die Gewährung von zusätzlichen Gehaltsstufen (Art. 66).

**Art. 75:**

Die beantragten Bestimmungen orientieren sich an geltenden Regelungen des Kantons (insbesondere der Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen) und in bestehenden kirchlichen Erlassen (Weiterbildungsreglement).

**Art. 76 und 87:**

Absatz 4 schafft die nötigen Voraussetzungen auf Reglementsstufe, damit die Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin ein Langzeitkonto führen können. Damit wird ermöglicht, ihre bestehenden Guthaben im Zeitpunkt ihres Austritts aus dem Kantonsdienst zu übertragen, sofern der Kanton die entsprechenden finanziellen Mittel aus seinen Rückstellungen auf die Landeskirche überträgt (davon ist aufgrund der bisherigen Kontakte auszugehen).

**Art. 81:**

Dieser Artikel gilt auch für Inhaberinnen und Inhaber von kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen (vgl. Art. 5 Abs. 1 und 4 der kirchlichen Verordnung über die kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen und Art. 5 der Richtlinien des Synodalrats betreffend Teilzeitpfarrstellen in Kirchgemeinden).

Der Synodalrat

**Beilage:**

Synopse «Personalreglement für die Pfarerschaft – kantonales Personalgesetz»