



Leitsätze zum Personalmanagement; Genehmigung

Antrag:

Die Synode beschliesst die folgenden Leitsätze zum Personalmanagement:

1. Die reformierte Landeskirche ist Arbeitgeberin der Pfarrerinnen und Pfarrer.
2. Die Kirchgemeinde ist Anstellungsbehörde der Pfarrerinnen und Pfarrer.
3. Die Pfarrerinnen und Pfarrer bringen ihr theologisches Wissen zugunsten der Gemeinde ein.
4. Die Regionalpfarrerinnen und -pfarrer unterstützen die Kirchgemeinden mit dem Ziel, gute Arbeitsverhältnisse dauerhaft zu erhalten und zu fördern.
5. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn stellen eine effiziente Personaladministration und eine Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer in personalrelevanten Themen sicher.
6. Die Personalentwicklung der Pfarrerinnen und Pfarrer wird in gemeinsamer Verantwortung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, der Kirchgemeinden und der Pfarrerinnen und Pfarrer wahrgenommen.
7. Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben die Pflicht zur regelmässigen Weiterbildung gemäss den anstellungsrechtlichen Vorgaben und im Rahmen ihres Stellenbeschriebs sowie das Recht auf Studienurlaub.
8. Die MAG sind wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Begründung

I. Ausgangslage

Damit die Umsetzung des neuen Landeskirchengesetzes auf den 1. Januar 2020 zielgerichtet vorbereitet werden kann, legt der Synodalrat der Synode folgende Leitsätze zum Personalmanagement vor.

Die Leitsätze verwenden den Begriff «Personalmanagement» als Oberbegriff, zu dem unter anderem die Aufgabengebiete «Personaladministration» und «Personalentwicklung» gehören. Sie basieren auf den heute geltenden Regelungen der kirchlichen Erlasse.

Der Synodalrat, die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Kirchgemeinden pflegen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Pfarrerinnen und Pfarrer sind einerseits Angestellte und andererseits als ordinierte Amtsträgerinnen und Amtsträger beauftragt, das geistliche Leitungsamt auszuüben. Dies bedeutet, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in

der Verkündigung frei sind und die theologische Perspektive in die Gemeindeführung einbringen.

II. Leitsätze zu Rollen und Aufgaben im Personalmanagement

Leitsatz 1: Die reformierte Landeskirche ist Arbeitgeberin der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Die Landeskirche erfüllt gegenüber den Pfarrerinnen und Pfarrern grundsätzlich alle Aufgaben der Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung der Kompetenzen der Kirchgemeinden.

Die Landeskirche entwickelt eine theologisch reflektierte Personalstrategie für die Pfarrerinnen und Pfarrer. Sie beschliesst hierfür die jeweiligen Leitbilder und die Dienstanweisungen und stellt Vorgaben zur Erstellung der Stellenbeschreibung zur Verfügung.

Die Landeskirche teilt das Kirchengebiet in Regionalpfarrkreise ein und besetzt die Stellen. Die Regionalpfarrerinnen und -pfarrer unterstützen das Zusammenwirken von Pfarrerinnen und Pfarrern, Kirchgemeinden und Landeskirche.

Leitsatz 2: Die Kirchgemeinde ist Anstellungsbehörde der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Die Kirchgemeinde stellt die Pfarrerinnen und Pfarrer an. Der Kirchgemeinderat unterstützt die Pfarrerinnen und Pfarrer in der Erfüllung ihrer Aufgaben und überprüft, ob sie ihrem Auftrag nachkommen. Es gilt weiterhin Artikel 113 der Kirchenordnung.

Leitsatz 3: Die Pfarrerinnen und Pfarrer bringen ihr theologisches Wissen zugunsten der Gemeinde ein.

Das Pfarramt berät den Kirchgemeinderat, die Ämter und die weiteren Dienste aus einer theologischen Perspektive und unterstützt diese dadurch in der Erfüllung ihrer Aufgaben zum Aufbau einer lebendigen, mündigen Gemeinde.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer pflegen eine reflektierte Praxis und bringen ihre Begabungen und Talente ein.

Leitsatz 4: Die Regionalpfarrerinnen und -pfarrer unterstützen die Kirchgemeinden mit dem Ziel, gute Arbeitsverhältnisse dauerhaft zu erhalten und zu fördern.

Die Regionalpfarrerinnen und -pfarrer sollen künftig in ihrer Rolle unterstützend sowohl für Kirchgemeinderäte als auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im gesamten Personalprozess tätig sein (von der Anstellung über die Führung der Mitarbeitendengespräche [MAG] bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses), mit dem Ziel, dauerhaft gute Arbeitsverhältnisse zu erhalten und die Personalstrategie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn umzusetzen. Sie nehmen diese Unterstützung wahr, indem sie in der Gemeinde Ansprechpartner zu allen Fragen der Personalführung sind, einzelne Fragen selber entscheiden und andere mit der Landeskirche klären.

Die Regionalpfarrerinnen und -pfarrer verfügen über jene Bewilligungskompetenzen, welche der Synodalarat an sie delegiert. Vorgesehen sind beispielsweise die Bewilligung von Weiterbildungen, Massnahmen im Gesundheitsmanagement und die Regelung von Stellvertretungen.

Leitsatz 5: Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn stellen eine effiziente Personaladministration und eine Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer in personalrelevanten Themen sicher.

Auf der Grundlage des Personalreglements für die Pfarrrschaft ist für die Pfarrerinnen und Pfarrer eine Personaladministration aufzubauen. Sie erfüllt in definierten Zusammenarbeitsformen mit den Kirchgemeinden Aufgaben wie die Festlegung und Auszahlung der Löhne, die Abrechnung von Beiträgen und Leistungen der Sozialversicherungen oder die Nachführung der Mutationen. Sie ist Anlaufstelle für die Beratung der Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchgemeinden in allen Fragen aus diesem Aufgabengebiet.

Leitsatz 6: Die Personalentwicklung der Pfarrerinnen und Pfarrer wird in gemeinsamer Verantwortung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, der Kirchgemeinden und der Pfarrerinnen und Pfarrer wahrgenommen.

In diesem Leitsatz kommt das reformierte Modell der gemeinsamen Verantwortung für das Leben und für die Entwicklung der Kirche zum Ausdruck. Das bedeutet, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer eine hohe Selbstverantwortung bei ihrer Personalentwicklung mittragen. Der Kirchgemeinderat steht in der Pflicht, regelmässig Feedbacks zu geben, während die Landeskirche für langfristig gute Arbeitsverhältnisse einsteht.

Die Personalentwicklung umfasst beispielsweise Massnahmen der individuellen oder kollektiven Weiterbildung, die Förderung der beruflichen Handlungskompetenzen, Hilfestellungen für Prävention, bei Konflikten und im Gesundheitsmanagement, Mitarbeitendengespräche und die Beratung kirchlicher Behörden.

Leitsatz 7: Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben die Pflicht zur regelmässigen Weiterbildung gemäss den anstellungsrechtlichen Vorgaben und im Rahmen ihres Stellenbeschriebs sowie das Recht auf Studienurlaub.

Die Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer dient der Förderung und Entwicklung der persönlichen und beruflichen Kompetenz. Sie geschieht im Dienst der Auftrags Erfüllung der Kirche.

Der Bedarf an Weiterbildung wird im Rahmen der Mitarbeitendengespräche erhoben und die Umsetzung von der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer und der Anstellungsbehörde gemeinsam geplant. Bei Bedarf werden sie dabei durch die Regionalpfarrerin bzw. den Regionalpfarrer unterstützt und beraten.

Leitsatz 8: Die MAG sind wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Hierfür besteht ein MAG-Konzept, welches kontrovers beurteilt wird, grundsätzlich aber funktioniert. Es soll nach 2020 (unter Einbezug der Kirchgemeinden und der Pfarrerinnen und Pfarrer) überprüft werden, damit sich die Kirche bis dahin auf die Umsetzung des LKG konzentrieren kann. In der Zwischenzeit besteht auch die Möglichkeit, weitere Erfahrungen mit dem bestehenden MAG-Konzept zu sammeln und diese auszuwerten.

Der Synodalrat