



## Empfehlungen zur Anstellung von Organistinnen und Organisten im Pensionsalter

Diese Empfehlungen bieten für Arbeitgeber (Kirchgemeinden) und Arbeitnehmer (Organistinnen/Organisten) eine Orientierungshilfe. Für die Anstellung von Organistinnen und Organisten sei auf die Kirchenordnung des Synodalverbandes Bern-Jura (KES 11.020, Art. 113, Art. 145b, Art. 145d) verwiesen.

### 1. Grundsätze und Einschätzung / rechtliche Situation

Grundsätzlich gilt, dass Organistinnen und Organisten - wie andere Mitarbeitende - mit Erreichen des AHV-Alters gemäss den Regelungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern pensioniert werden. Viele Kirchgemeinden orientieren sich bereits bisher an dieser Personalgesetzgebung. Dies betrifft insbesondere städtische Gemeinden, allen voran die Gesamtkirchgemeinde Bern, wo das Anstellungsverhältnis grundsätzlich am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahrs beendet wird.

In ländlichen Gemeinden hingegen ist es Usus, dass Organistinnen und Organisten weit über das Pensionsalter hinaus angestellt bleiben. Dies hat einerseits sicher mit dem Mangel an jungen Nachwuchskräften zu tun. Andererseits wurden viele Organisten aufgrund des geringen Pensums nicht in die Pensionskasse aufgenommen, womit sie u.U. auf eine Verdienstmöglichkeit im Alter angewiesen sind.

### 2. Problematik

Die vorhandenen gesetzlichen Regelungen betreffen in erster Linie Vollangestellte und können deshalb dem Kirchenmusikerberuf nicht gerecht werden. Ungeachtet des kleinen Pensums haben Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker eine wichtige Funktion im Aufbau der Kirchgemeinde. Sie können auch im fortgeschrittenen Alter sehr wohl einen wertvollen kirchenmusikalischen Dienst erbringen. Bei allen Tätigkeiten über das Pensionsalter hinaus stellt sich aber irgendwann dieselbe Frage erneut: Wann ist es Zeit zum Aufhören? Das Nachlassen der geistigen und physischen Kräfte ist meist ein langsamer Prozess, der vom Betroffenen nicht immer selbst eingeschätzt werden kann. Damit liegt der Ball bei der Behörde, was zu Härtefällen führen kann. Nicht umsonst wurde eine Altersgrenze eingeführt. Diese schützt alle Beteiligten vor unangenehmen Situationen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, eine Alterslimite zu definieren.

### 3. Empfehlungen

Ob die Weiterführung eines Anstellungsverhältnisses im bisherigen Rahmen beibehalten oder ob die Personalgesetzgebung des Kantons angewandt werden soll, ist grundsätzlich im Kompetenzbereich der betreffenden Kirchgemeinde (Gemeindeautonomie). Die ergänzenden Bestimmungen für die Anstellung über das Pensionsalter hinaus richten sich nach den geltenden Grundlagen für die Anstellung bis zum Pensionsalter. Werden die Empfehlungen des Synodalrats für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten beachtet, erfolgt in Anlehnung an das Personalgesetz des Kantons Bern (PG) eine Pensionierung spätestens auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr erreicht wird. Wird eine Person darüber hinaus beschäftigt, ist dies jeweils befristet auf ein Jahr, bis maximal 70-jährig möglich (Art. 14 Abs. 2 PG).

Hat eine Kirchgemeinde die Anstellungsverhältnisse ihrer Organistinnen und Organisten - in Abweichung zur erwähnten Empfehlung des Synodalrats - dem privatrechtlichen Einzelarbeitsvertragsrecht unterstellt, so ist kein Rentenalter vorgesehen. Bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters dauert das Arbeitsverhältnis fort, sofern dieses weder gekündigt wird noch im Einzelarbeitsvertrag eine automatische Beendigung vorgesehen ist.

Der Kirchgemeindevorstand empfiehlt jedoch, spätestens ab dem 70. Altersjahr für Anstellungen nur noch **befristete Arbeitsverträge** auszugeben. Dabei kann die Anstellungsdauer den Bedürfnissen der Kirchgemeinden und der Organistinnen und Organisten angepasst werden.

Zu beachten ist diesfalls, dass bei diversen Versicherungen eine auf maximal 180 Tage verkürzte Leistungsdauer gilt. Weiter sind für die Anstellung von Organisten und Organistinnen ab dem 66. Altersjahr die entsprechenden AHV-, IV-, unfallversicherungs- und arbeitslosenversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu beachten (vgl. Ziff. 7 der Empfehlungen des Synodalrats).

Anstellungen im Pensionsalter setzen einen besonders sorgfältigen Umgang mit den Betroffenen voraus: z.B. regelmässige Feedbacks, Mitarbeitergespräche etc. Eine geplante Änderung der Anstellungsbedingungen soll möglichst früh kommuniziert werden. Eine Übergangsfrist sollte vorgesehen werden. In problematischen Einzelfällen wird u.U. eine externe Beratung empfohlen.

Diese Empfehlungen wurden vom Bereich Theologie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn nach Anhörung des Bernischen Organistenverbandes und in Absprache mit dem Kirchgemeindevorstand des Kantons Bern beschlossen.

Bern, 22. Februar 2016

Der Departementschef i.V.: Andreas Zeller



Der Bereichsleiter: Matthias Zeindler



## **Ergänzende Informationen zu Versicherungsfragen**

Im Bereich der Alters- und Hinterlassenenversicherung ist der Lohn von Arbeitnehmenden, die das 64. bzw. 65. Altersjahr vollendet haben, beitragspflichtig, sofern dieser den Betrag von CHF 1'400.- pro Monat bzw. CHF 16'800.- pro Jahr übersteigt (vgl. Art. 3 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 [AHVG] i.V.m. Art. 6<sup>quater</sup> der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 [AHVV]). Pensionierte Arbeitnehmende sind somit ab einem bestimmten Einkommen beitragspflichtig, obwohl das versicherte Risiko (Alter) bereits eingetreten ist und eine Rente bezogen wird. Bei der beruflichen Vorsorge endet die obligatorische Versicherungs- und damit auch die Beitragspflicht mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters (vgl. Art. 10 Abs. 2 lit. a BVG). Vorbehalten bleibt der Fall einer aufgeschobenen Pensionierung. In der ersten Säule kann die ordentliche Pensionierung um mindestens ein und bis maximal fünf Jahre aufgeschoben werden (Art. 39 Abs. 1 AHVG). In der zweiten Säule ist eine aufgeschobene Pensionierung nur dann möglich, wenn das Reglement der betreffenden Vorsorgeeinrichtung dies zulässt. Der Aufschub ist indessen höchstens bis zum 70. Altersjahr möglich (Art. 13 Abs. 2 i.V.m. Art. 33b BVG).

Die Beitragspflicht bei der Invalidenversicherung richtet sich nach dem Vorschriften des AHVG, womit auch dieselben Freibeträge gelten (CHF 1'400.- pro Monat bzw. CHF 16'800.- jährlich [vgl. Art. 2 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959 (IVG)] vom 19. Juni 1959 i. V. m. Art. 3 AHVG]). Die Arbeitslosenversicherung schützt den Arbeitnehmenden vor dem Risiko eines Erwerbsausfalles (Art. 1a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 [AVIG]). Die Beitragspflicht richtet sich grundsätzlich nach derjenigen des AHVG (Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG). Arbeitnehmende, welche das für den Anspruch auf eine einfache Altersrente massgebende Alter erreicht haben, sind allerdings von der Beitragspflicht ausgenommen (Art. 2 Abs. 2 lit. c AVIG). Nach Erreichen des für eine einfache Altersrente nach AHVG massgebenden Alters, sind dem Arbeitnehmenden vom Monatslohn somit keine ALV-Beiträge mehr abzuziehen. Mit Erlöschen der Beitragspflicht endet auch der Anspruch auf Bezug von Arbeitslosentaggeldern, sofern eine Altersrente bezogen wird (Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG). Der obligatorischen Unfallversicherung unterstehen alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden (Art. 1a Abs. 1 Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 [UVG]). Das Gesetz sieht kein Erlöschen der Versicherungspflicht bei Erreichen des Pensionsalters vor, wenn weiterhin gearbeitet wird.

(Stand 22. Februar 2016)