

Reglement geestelijk verzorgers



Inhoud

Artikel 1. Doel, reikwijdte en vaststelling reglement	3
Artikel 2. Duiding van dit reglement.....	3
Artikel 3. Uitgangspunten	3
Artikel 4. Toepasselijkheid reglement op een eerstverantwoordelijk voorganger	3
Artikel 5. Benoeming van een geestelijk verzorger	3
Artikel 6. Aantekening in landelijk administratiesysteem.....	4
Artikel 7. Toepasselijkheid gedragscode.....	4
Artikel 8. Vrijwilligersvergoeding.....	4
Artikel 9. Schorsing.....	4

REGLEMENT GEESTELIJK VERZORGERS

Artikel 1. Doel, reikwijdte en vaststelling reglement

1. In dit reglement kan waar 'hij' staat ook 'zij' of 'hen' (genderneutraal) gelezen worden.
2. Dit reglement dient als aanvulling op de statuten van het Apostolisch Genootschap, hierna te noemen "het genootschap". Bij strijd tussen dit reglement en de statuten van het genootschap, prevaleren de statuten van het genootschap.
3. Het bestuur heeft dit reglement vastgesteld met goedkeuring van de raad van toezicht in zijn vergadering van 13 mei 2025 en treedt in werking op 1 juni 2025.

Artikel 2. Duiding van dit reglement

In dit reglement wordt onder geestelijke zorg verstaan: de realisatie van verdieping, verbinding, inspiratie en nabijheid op basis van de grondslag van het geloof. Ten behoeve van de geestelijke zorg kunnen geestelijk verzorgers worden benoemd. Met dit reglement worden de belangrijkste formele relaties tussen het bestuur en de geestelijk verzorgers geregeld.

Artikel 3. Uitgangspunten

1. In het Apostolisch Genootschap wordt meestal gesproken over de 'aanwijzing' van een geestelijk verzorger. Dat is een begrip dat zijn oorsprong vindt in de apostolische cultuur. Het roept bij veel apostolischen een gevoelswaarde op. In dit reglement spreken we niettemin van 'benoeming' omdat dat begrip in het normale Nederlandse taalgebruik het meest gangbaar is.
2. Geestelijk verzorgers worden benoemd voor het verrichten van werkzaamheden op lokaal, regionaal of landelijk niveau. Zij kunnen daarnaast benoemd worden in de verantwoordelijkheid van voorganger.

Artikel 4. Toepasselijkheid reglement op een eerstverantwoordelijk voorganger

De bijzondere regels met betrekking tot een eerstverantwoordelijk voorganger zijn opgenomen in de statuten en het reglement eerstverantwoordelijk voorganger. Het betreft onder meer de taak, de benoeming en de waarneming van een eerstverantwoordelijk voorganger. Voor zover er ten aanzien van die functie geen bijzondere regels zijn is het onderhavige reglement ook op hen van toepassing.

Artikel 5. Benoeming van een geestelijk verzorger

1. Een geestelijk verzorger wordt (eventueel in de verantwoordelijkheid van voorganger) door de eerstverantwoordelijk voorgangers namens het bestuur benoemd. Hiervan wordt een door een eerstverantwoordelijk voorganger ondertekend schriftelijk besluit opgemaakt, dat aan de geestelijk verzorger wordt verzonden.
2. Een geestelijk verzorger is 'gewoon lidmaat' van het Apostolisch Genootschap.
3. Aan het vervullen van de taak van geestelijk verzorger kunnen opleidingseisen worden gesteld.
4. Voorafgaande aan de benoeming wordt aan de beoogd geestelijk verzorger gevraagd of er feiten of omstandigheden zijn die van negatieve invloed zijn of kunnen worden op het functioneren in die functie. Mochten er dergelijke feiten of omstandigheden zijn, dan kan dit reden zijn een aanwijzing alsnog achterwege te laten.

Artikel 6. Aantekening in landelijk administratiesysteem

De benoemingen en vrijstellingen van geestelijk verzorgers en de bijkomende verantwoordelijkheden worden aangetekend in een landelijk administratiesysteem.

Artikel 7. Toepasselijkheid gedragscode

Op geestelijk verzorgers is de in het schriftelijke benoemingsbesluit vermelde gedragscode van toepassing.

Artikel 8. Vrijwilligersvergoeding

Aan een onbezoldigde geestelijk verzorger wordt – indien wenselijk en binnen de hierop van toepassing zijnde wetgeving- een vrijwilligersvergoeding en andere faciliteiten aangeboden. Hiertoe wordt door het bestuur met de geestelijk verzorger een zogenoemde ‘vrijwilligersovereenkomst’ afgesloten.

Artikel 9. Schorsing

1. Onverminderd hetgeen in het klachtenreglement is bepaald over schorsing in het kader van een klacht op grond van dat reglement, kan een geestelijk verzorger door het bestuur worden geschorst als:
 - a. Er een redelijk vermoeden is dat de betreffende gedrag heeft vertoond dat in strijd is met een gedragscode van het genootschap of;
 - b. Een strafrechtelijke vervolging tegen hem is aangevangen of;
 - c. De betreffende tevens bestuurslid of lid van de raad van toezicht is en een onderzoek tegen hem plaatsvindt vanwege het niet in acht nemen van integriteitseisen die voortvloeien uit de reglementen bestuur c.q. raad van toezicht.
2. Het besluit tot schorsing wordt aan de betreffende medegedeeld door de voorzitter van het bestuur, dit zowel mondeling als schriftelijk. Met de betreffende wordt ook besproken door wie en hoe anderen op de hoogte worden gebracht. De schorsing geldt tot aan de opheffing ervan en wordt schriftelijk bevestigd door de voorzitter van het bestuur.

10. Eindigen van de benoeming

1. Een geestelijk verzorger wordt door de eerstverantwoordelijk voorgangers namens het bestuur vrijgesteld wanneer er sprake is van:
 - a. op eigen verzoek terugtreden;
 - b. vrijstelling met wederzijds goedvinden;
 - c. beëindigen van het gewoon lidmaatschap van het genootschap;
 - d. overlijden;De vrijstelling wordt namens het bestuur schriftelijk bevestigd door de eerstverantwoordelijk voorgangers. Indien de beëindiging zijn oorzaak vindt in het overlijden van de geestelijk verzorger wordt door de eerstverantwoordelijke voorgangers aan diens directe nabestaanden een dankbrief gezonden.
2. Een geestelijk verzorger kan bovendien eenzijdig door het bestuur worden ontslagen. Ten aanzien van een onbezoldigde geestelijk verzorger is dat slechts mogelijk indien de betreffende door twee bestuursleden is gehoord, de betreffende zijn standpunt over het gedwongen ontslag kenbaar heeft kunnen maken en op eigen verzoek terugtreden of vrijstelling met wederzijds goedvinden, niet tot de mogelijkheden bleek te behoren. Ten aanzien van een in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger gelden de in de artikel 13 genoemde gronden en de in artikel 14 beschreven procedure. In het geval van een eenzijdig ontslag wordt dat schriftelijk bevestigd aan de betreffende door de voorzitter van het bestuur.

Artikel 11. Bezoldigde verzorgers

Geestelijk verzorgers kunnen (deels) in dienstbetrekking werken. Met de geestelijk verzorger die in dienstbetrekking gaat werken wordt een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht gesloten. Zij ontvangen naast het schriftelijk besluit tot benoeming de door beide partijen getekende arbeidsovereenkomst.

Op de in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorgers is de personeelsgids onverkort van toepassing.

Artikel 12. Eenzijdig ontslag van een niet in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger

Een niet in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger kan door het bestuur eenzijdig worden ontslagen, maar uitsluitend nadat de betreffende door twee bestuursleden is gehoord, hem de redenen van het gedwongen ontslag zijn medegedeeld en hem de mogelijkheid tot wederhoor is geboden. Bovendien moeten op eigen verzoek terugtreden van de betreffende of diens vrijstelling met wederzijds goedvinden niet mogelijk zijn gebleken.

Artikel 13. Eenzijdig ontslag van een in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger

Eenzijdig ontslag van een in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger door het bestuur kan slechts plaatsvinden op één of meer van de onderstaande gronden;

1. Het vervallen van arbeidsplaatsen door het stoppen met de onderneming (lees: het genootschap) of wanneer arbeidsplaatsen noodzakelijk vervallen door bedrijfseconomische omstandigheden en de maatregelen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
2. Het meer dan twee jaar zijn van de betreffende, waarbij het aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.
3. Te veel afwezig zijn door ziekte of gebreken als dit voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen heeft, tenzij de oorzaak van het verzuim komt door onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden en herstel in 26 weken niet is te verwachten en aangepast werk geen optie is;
4. Disfunctioneren van de betreffende, op voorwaarde dat de werkgever de betreffende hier tijdig op gewezen heeft en voldoende gelegenheid gaf zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing of voor de arbeidsomstandigheden van de betreffende;
5. Verwijtbaar handelen of nalaten door de betreffende, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
6. Weigering in verband met een ernstig gewetensbezwaar en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm aangeboden kan worden;
7. Een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
8. Andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten;
9. Een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Artikel 14. Procedure eenzijdig ontslag

1. Eenzijdig ontslag van een in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger door het bestuur kan slechts plaatsvinden op initiatief van de voorzitter van het bestuur, gehoord het bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht.
2. Voor een eenzijdig ontslag geldt een vertrouwelijke procedure. Alle betrokkenen bij de procedure zijn gehouden strikte geheimhouding te betrachten, ook na beëindiging van de functie waarin zij hierbij betrokken waren.
3. De procedure is als volgt:
 - a. de voorzitter van het bestuur komt, gehoord het bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht tot het oordeel dat hij het initiatief moet nemen tot een eenzijdig ontslag van een in dienstbetrekking werkende geestelijk verzorger. Dit initiatief wordt schriftelijk onderbouwd met vermelding van de beweegredenen en de ontslaggrond(en) die volgens hem van toepassing zijn. De schriftelijke onderbouwing berust bij de voorzitter van het bestuur.
 - b. de voorzitter van het bestuur deelt het voornemen tot ontslag in een persoonlijk gesprek aan de betreffende mede. Onderwerp van gesprek is dan tevens of anderen hiervan op de hoogte moeten worden gesteld en zo ja, wie dat doet.
 - c. als de betreffende zich bij een mogelijk ontslag neerlegt, dan wordt hem de gelegenheid geboden op eigen verzoek terug te treden of kan een ontslag met wederzijds goedvinden volgen.
 - d. indien naar het oordeel van de voorzitter, gehoord het bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht, de inzet van een gekwalificeerde mediator (geregistreerd in het MfN-register) binnen een afzienbare tijd zou kunnen leiden tot het voorkomen van een eenzijdig ontslag, dan dient eerst die weg te worden bewandeld alvorens er volgende stappen worden gezet. De kosten van de inzet van de mediator worden gedragen door het Apostolisch Genootschap.
 - e. wanneer de mediation naar het oordeel van de bij de mediation betrokken partijen en de mediator het beoogde resultaat heeft gehad, stelt de voorzitter van het bestuur vast dat het initiatief tot eenzijdig ontslag wordt ingetrokken. De schriftelijke onderbouwing van het initiatief als bedoeld in lid 3 aanhef en onder a van dit artikel wordt dan door de voorzitter van het bestuur vernietigd.
 - f. wanneer is besloten geen mediation in te zetten of de mediation niet heeft geleid tot het beoogde resultaat, wordt het initiatief tot het eenzijdig ontslag door de voorzitter formeel ingediend bij het bestuur, onder overlegging van de schriftelijke onderbouwing als bedoeld in lid 3 aanhef en onder a van dit artikel.
 - g. het bestuur vraagt vervolgens de toetsingscommissie schriftelijk te adviseren over het eenzijdig ontslag.
 - h. de toetsingscommissie dient in haar advies de volgende vragen te beantwoorden:
 - Is het voornemen tot eenzijdig ontslag gegrond op één of meer van de in artikel 15 genoemde ontslaggronden?;
 - Kunnen de aangevoerde beweegredenen het eenzijdig ontslag dragen?;
 - Adviseert de toetsingscommissie -mede gelet op alle omstandigheden- tot een eenzijdig ontslag?;
 - Heeft de toetsingscommissie nog andere adviezen?
 - i. Na de ontvangst van het schriftelijk advies van de toetsingscommissie neemt het bestuur, in haar rol van werkgever, in een voltallige vergadering een definitief besluit over het eenzijdig ontslag waarbij het bestuur kan afwijken van het advies van de toetsingscommissie.
 - j. De betreffende wordt van het definitieve besluit in een persoonlijk gesprek door de voorzitter van het bestuur op de hoogte gebracht. Daarbij wordt ook besproken hoe anderen hiervan op de hoogte worden gesteld.

- k. Als het bestuur definitief heeft besloten tot eenzijdig ontslag, dan wordt de betreffende per direct vrijgesteld van werkzaamheden.

Artikel 15. Toepasselijkheid Nederlands recht

Op de arbeidsrelatie met een in dienstbetrekking zijnde voorganger en geestelijk verzorger is het Nederlandse recht van toepassing, tenzij dit reglement daarvan afwijkende bepalingen bevat die dan voorrang hebben.