

Personalreglement

1.1.2025



Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	4
Geltungsbereich	4
Freiwillige und Vereine	4
Angestelltes Personal	4
Mandat	4
Änderung Anstellungsverhältnis	4
Kündigung	5
II. Personalbeurteilung und -förderung	5
Organigramm	5
Personalbeurteilung	5
Personalentwicklung	5
Mitarbeiterzufriedenheit	5
III. Lohn und andere finanzielle Leistungen	5
1. Lohn	5
Grundsatz	5
Einreihung der Funktionen	5
Einreihung in Gehaltsstufen	6
Anfangslohn	6
Lohnentwicklung	6
Generelle Lohnentwicklung	6
Individuelle Lohnentwicklung	6
2. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage	6
3. Sozialversicherungen	7
Allgemein	7
Versicherungen	7
Berufliche Vorsorge	7
4. Andere finanzielle Leistungen	7
Auslagenersatz	7
Sitzungsgeld	7
Entschädigungen	7
Ehrungen, Jubiläen, Treueprämien, Geschenke	7
IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen	8
Verordnung	8
Bestehende Arbeitsverhältnisse	8
Inkrafttreten	8

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1

¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das Personal des Kirchgemeindeverbandes KIRCHE32. Im folgenden KIRCHE32 genannt.

² Für die Pfarrpersonen gelten die Anstellungsbedingungen der Evang. ref. Landeskirche. In der Personalverordnung der KIRCHE32 wird die Spesenentschädigung für die Pfarrpersonen geregelt.

³ Im Weiteren gelten einzelne Bestimmungen für Behördenmitglieder und freiwillige Helfer.

Freiwillige und Vereine

Art. 2

¹ Ein tragender Pfeiler der KIRCHE32 sind die freiwilligen Helfer und Dorfvereine, die das kirchliche Leben in ihrer Freizeit mitgestalten.

² Der Vorstand sorgt dafür, dass die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter und der Dorfvereine anerkannt und verdankt wird.

Angestelltes Personal

Art. 3

¹ Das Personal der KIRCHE32 wird durch den Abschluss eines schriftlichen privat-rechtlichen Vertrages angestellt.

² Der Kirchgemeinderat bestimmt die Funktionen in einer Verordnung.

³ Massgeblich für das Anstellungsverhältnis sind das Personalreglement und die Personalverordnung der KIRCHE32 und der Arbeitsvertrag. Ergänzend gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag.

⁴ Vorbehalten bleiben besondere kirchgemeindeeigene oder übergeordnete Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis bestimmter Berufsgruppen wie Pfarrpersonen, Musikerinnen und Musiker und der Katechetinnen.

Mandat

Art. 4

Der Vorstand kann Aufgaben und Funktionen im Mandat bzw. auf Honorarbasis an Externe vergeben.

Änderung Anstellungsverhältnis

Art. 5

Die Anstellungsbedingungen passen sich in jedem Zeitpunkt den aktuellen Reglementen und Verordnungen an.

Kündigung	Art. 6 ¹ Der Vorstand kann die Kündigungsfrist in einer Verordnung festlegen. Ansonsten gelten die Kündigungsfristen des Schweizerischen Obligationenrechts. ² Die Kündigung durch die KIRCHE32 erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.
-----------	---

II. Personalbeurteilung und -förderung

Organigramm	Art. 7 Das Organigramm der Organisationsverordnung stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals dar.
Personalbeurteilung	Art. 8 Der zuständige Vorstand ist verantwortlich für die Führung von Mitarbeitergesprächen.
Personalentwicklung	Art. 9 ¹ Der Vorstand fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden. ² Die Mitarbeitenden beteiligen sich angemessen an den ihnen zugutekommenden Fördermassnahmen.
Mitarbeiterzufriedenheit	Art. 10 Der Vorstand ergreift Massnahmen, die den Zusammenhalt innerhalb der KIRCHE32 fördern und zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen.

III. Lohn und andere finanzielle Leistungen

1. Lohn

Grundsatz	Art. 11 Die Delegiertenversammlung bewilligt die Ausgaben für das Personal im Rahmen des Budgets der Erfolgsrechnung.
Einreihung der Funktionen	Art. 12 Der Vorstand reiht jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein.

Einreihung in Gehaltsstufen	Art. 13 Als Grundlage für die Einreihung des Salärs in die Gehaltsstufen dient die Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern.
Anfangslohn	Art. 14 Der Lohn bei Stellenantritt richtet sich nach den Berufs- und Lebenserfahrungen, dem Stand der Aus- und Weiterbildung, den Fähigkeiten der neuen Mitarbeitenden und nach Arbeitsmarktverhältnissen.
Lohnentwicklung	Art. 15 Der Vorstand legt jährlich den Anteil der Lohnsumme fest, der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht.
Generelle Lohnentwicklung	Art. 16 ¹ Der Vorstand kann die Löhne generell anheben. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Kirchgemeinde. ² Auf einen generellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch. ³ Die Teuerung wird gemäss Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern ausgeglichen.
Individuelle Lohnentwicklung	Art. 17 ¹ Die individuelle Lohnentwicklung kann von der Leistung und vom Verhalten der Mitarbeitenden abhängig sein und richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln. ² Sie wird in Form von Lohnstufenanstiegen oder Rückstufungen vorgenommen. ³ Auf einen individuellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch.

2. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

Art. 18
Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage werden in der Personalverordnung geregelt.

3. Sozialversicherungen

Allgemein	Art. 19 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung.
Versicherungen	Art. 20 ¹ Die KIRCHE32 versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfälle gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). ² Der Vorstand kann für alle oder einen Teil der Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. ³ Der Vorstand legt den Kostenanteil der versicherten Mitarbeitenden an den Versicherungsprämien durch Verordnung fest.
Berufliche Vorsorge	Art. 21 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.

4. Andere finanzielle Leistungen

Auslagenersatz	Art. 22 Das gesamte Personal, die Behördenmitglieder und die freiwilligen Helfer haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.
Sitzungsgeld	Art. 23 Anspruch auf Sitzungsgeld haben der Vorstand und Mitglieder von Kommissionen. Das Personal mit Arbeitsvertrag hat Anspruch auf Sitzungsgeld, sofern die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Entschädigungen	Art. 24 ¹ Mitglieder des Vorstandes haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung. ² Der Vorstand legt die Entschädigungen für die Behördenmitglieder, die Kommissionen, der Freiwilligen und Vereine mittels Verordnung fest.
Ehrungen, Jubiläen, Treueprämien, Geschenke	Art. 25 Der Vorstand legt die Geschenke, Jubiläen, Ehrungen und Treueprämien mittels Verordnung fest.

IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Verordnung

Art. 26

¹ Der Kirchgemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen in Form einer Verordnung.

² Die Verordnung enthält folgende Ausführungsbestimmungen:

- Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Bestimmungen zum Lohnsystem, zur Arbeitszeit und zu Sozialleistungen
- Die Funktionen und deren Einreihung in Lohnklassen
- Ansprüche auf Sitzungsgelder, Entschädigungen und Auslagenersatz

Bestehende
Arbeitsverhältnisse

Art. 27

Arbeitsverhältnisse, welche bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehen, werden nach neuem Recht weitergeführt.

Inkrafttreten

Art. 28

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

² Die Genehmigung und Inkraftsetzung sind im amtlichen Anzeiger vom 4. Juli 2025 veröffentlicht worden.

Das Reglement und die Verordnung mit allen Anhängen wurde am 26. Juni 2025 von der Delegiertenversammlung der KIRCHE32 genehmigt.

Kallnach, 26. Juni 2025

Für den Kirchgemeindeverband KIRCHE32

Sig.

Fritz Mori
Präsident

Sig.

Anja Schwab
Sekretärin

Auflagezeugnis

Das Personalreglement und die Personalverordnung wurden 30 Tage vor der Delegiertenversammlung den Delegierten zugestellt.

Kallnach, 26. Juni 2025

Sig.

Anja Schwab
Sekretärin