



REFORMIERTE KIRCHGEMEINDE BARGEN

Personalreglement

1.1.2023

Inhaltsverzeichnis

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

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das gesamte Personal der Kirchgemeinde.</p>
Freiwillige und Vereine	<p>Art. 2</p> <p>¹ Ein tragender Pfeiler der Kirchgemeinde sind die freiwilligen Helfer und Dorfvereine, die das kirchliche Leben in ihrer Freizeit mitgestalten.</p> <p>² Der Kirchgemeinderat sorgt dafür, dass die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter und der Dorfvereine anerkannt und verdankt wird.</p>
Angestelltes Personal	<p>Art. 3</p> <p>¹ Das Personal der Kirchgemeinde Bagen wird durch den Abschluss eines schriftlichen privat-rechtlichen Vertrages angestellt.</p> <p>² Der Kirchgemeinderat bestimmt die Funktionen in einer Verordnung.</p> <p>³ Massgeblich für das Anstellungsverhältnis sind das Personalreglement und die Personalverordnung der Kirchgemeinde Bagen und der Arbeitsvertrag. Ergänzend gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag.</p> <p>⁴ Vorbehalten bleiben besondere kirchgemeindeeigene oder übergeordnete Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis bestimmter Berufsgruppen wie Pfarrpersonen, Musikerinnen und Musiker und der Katechetinnen.</p>
Mandat	<p>Art. 4</p> <p>Der Kirchgemeinderat kann Aufgaben und Funktionen im Mandat bzw. auf Honorarbasis an Externe vergeben.</p>
Änderung Anstellungsverhältnis	<p>Art. 5</p> <p>Die Anstellungsbedingungen passen sich in jedem Zeitpunkt den aktuellen Reglementen und Verordnungen an.</p>
Kündigung	<p>Art. 6</p> <p>¹ Der Kirchgemeinderat kann die Kündigungsfrist in einer Verordnung festlegen. Ansonsten gelten die Kündigungsfristen des Schweizerischen Obligationenrechts.</p> <p>² Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p>

II. Personalbeurteilung und -förderung

Organigramm	Art. 7 Das Organigramm der Organisationsverordnung stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals dar.
Personalbeurteilung	Art. 8 Der zuständige Kirchgemeinderat ist verantwortlich für die Führung von Mitarbeitergesprächen.
Personalentwicklung	Art. 9 ¹ Der Kirchgemeinderat fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden. ² Die Mitarbeitenden beteiligen sich angemessen an den ihnen zugutekommenden Fördermassnahmen.

III. Lohn und andere finanzielle Leistungen

1. Lohn

Grundsatz	Art. 10 Die Kirchgemeindeversammlung bewilligt die Ausgaben für das Personal im Rahmen des Budgets der Erfolgsrechnung.
Einreihung der Funktionen	Art. 11 Der Kirchgemeinderat reiht jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein.
Einreihung in Gehaltsstufen	Art. 12 Als Grundlage für die Einreihung des Salärs in die Gehaltsstufen dient die Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern.
Anfangslohn	Art. 13 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. 14 Der Kirchgemeinderat legt jährlich den Anteil der Lohnsumme fest, der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht.

Generelle
Lohnentwicklung

Art. 15

¹ Der Kirchgemeinderat 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. 16

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. 17

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

3. Sozialversicherungen

Allgemein

Art. 18

Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung.

Versicherungen

Art. 19

¹ Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfälle gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

² Der Kirchgemeinderat kann für alle oder einen Teil der Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

³ Der Kirchgemeinderat legt den Kostenanteil der versicherten Mitarbeitenden an den Versicherungsprämien durch Verordnung fest.

Berufliche Vorsorge

Art. 20

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.

4. Andere finanzielle Leistungen

Auslagenersatz	<p>Art. 21</p> <p>Das gesamte Personal, die Behördenmitglieder und die freiwilligen Helfer haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.</p>
Sitzungsgeld	<p>Art. 22</p> <p>Anspruch auf Sitzungsgeld haben der Kirchgemeinderat und Mitglieder von Kommissionen. Das Personal mit Arbeitsvertrag hat Anspruch auf Sitzungsgeld, sofern die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.</p>
Entschädigungen	<p>Art. 23</p> <p>¹ Mitglieder des Kirchgemeinderates haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung.</p> <p>² Der Kirchgemeinderat legt die Entschädigungen für die Behördenmitglieder, die Kommissionen, der Freiwilligen und Vereine mittels Verordnung fest.</p>
Ehrungen, Jubiläen, Treueprämien, Geschenke	<p>Art. 24</p> <p>Der Kirchgemeinderat legt die Geschenke, Jubiläen, Ehrungen und Treueprämien mittels Verordnung fest.</p>

IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Verordnung	<p>Art. 25</p> <p>¹ Der Kirchgemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen in Form einer Verordnung.</p> <p>² Die Verordnung enthält folgende Ausführungsbestimmungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Art. 26</p> <p>Arbeitsverhältnisse, welche bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehen, werden nach neuem Recht weitergeführt.</p>

Inkrafttreten

Art. 27

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

² Es ersetzt das Entschädigungs- und Spesenreglement vom 1.1.2018 und alle weiteren früheren Personalerlasse der Kirchgemeinde Barga.

Das Reglement und die Verordnung mit allen Anhängen wurde am 11. Dezember 2022 von der Kirchgemeindeversammlung genehmigt.

Barga, 11. Dezember 2022

Für die Kirchgemeinde Barga

Priska Hostettler
Präsidentin

Anja Schwab
Sekretärin

Auflagezeugnis

Das Personalreglement und die Personalverordnung mit allen Anhängen lagen während 30 Tagen, vom 11. November 2022 bis am 11. Dezember 2022, öffentlich auf. Die Unterlagen konnten im Sekretariat der Kirchgemeinde angefordert werden und waren auf der Webseite der Kirchgemeinde einsehbar.

Die Auflage des Reglements und der Verordnung wurde im Anzeiger Aarberg vom 11. November 2022 publiziert.

Barga, 11. Dezember 2022

Anja Schwab
Sekretärin