



Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Herzogenbuchsee

Personalreglement

**Gültig ab
1. Januar 2021**

Inhaltsverzeichnis

Rechtsverhältnis.....3

Lohnsystem3

Leistungsbeurteilung5

Besondere Bestimmungen5

Übergangs- und Schlussbestimmungen6

Auflagezeugnis6

Anhang I
Gehaltsklassen.....7

Anhang II
Jahresentschädigungen, Sitzungs- und Taggelder, Spesen8

Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** ¹Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Kirchgemeinde.
- ² Der Kirchgemeinderat erlässt eine Personalverordnung und regelt darin weitere Aspekte zum Personalwesen.
- 1.1. Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Personal der Kirchgemeinde Herzogenbuchsee wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrates ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Kirchgemeindepersonal.
- 1.2. Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Der Kirchgemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- ³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei oder sechs Monate. Die Details regelt die Personalverordnung.
- ² Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Lohnsystem

- Grundsatz **Art. 5** ¹ Der Kirchgemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss Anhang zur kantonalen Personalverordnung zu (Anhang I).
- ² Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:
- a) 20 Gehaltsstufen von je 1,0 Prozent,
 - b) 40 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent,
 - c) 20 Gehaltsstufen von je 0,5 Prozent.
- Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.
- ³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:
- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertreffen

Personalreglement

	<ul style="list-style-type: none">b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffenc) Anforderungen/Zielvorgaben erfülltd) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllte) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt
Aufstieg	<p>Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.</p>
Verfahren	<p>Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufen gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben</p> <ul style="list-style-type: none">a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden. <p>² Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 können</p> <ul style="list-style-type: none">a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden. <p>³ Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.</p>
Rückstufungen	<p>Art. 8 ¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p>² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	<p>Art. 9 Der Kirchgemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Kirchgemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.</p>

Leistungsbeurteilung

Unterstellungsverhältnisse	Art. 10 Der Kirchgemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in der Organisationsverordnung in einem Organigramm dar.
Leistungsbeurteilung	Art. 11 ¹ Die Ressortleitenden sowie ein weiteres Mitglied des Kirchgemeinderats sind für die Leistungsbeurteilung des direktunterstellten Personals verantwortlich. ² Sie gehen dabei wie folgt vor: a) Sie führen mit den Direktunterstellten einzeln Beurteilungsgespräche durch; b) sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) sie unterbreiten dem Kirchgemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.
Übrige Stellen	Art. 12 ¹ Die Direktunterstellten sind für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. ² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.
Eröffnung/Rechtsmittel	Art. 13 ¹ Der Entscheid der Beurteilenden ist dem Personal bekanntzugeben. ² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. ³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.
Aussergewöhnliche Leistungen	Art. 14 Der Kirchgemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 1'000.-- im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Kirchgemeinderat die Stellen im betroffenen Bereich neu bewerten.
Stellenausschreibung	Art. 16 Die Kirchgemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.
Unfallversicherung	Art. 17 Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	Art. 18 Schliesst die Kirchgemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.
Pensionskasse	Art. 19 ¹ Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des

Personalreglement

	Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.
Abgangsentschädigung Rentenansprüche	² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Kirchgemeinde keine Anwendung.
Sitzungsgeld	Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 22 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.
	² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf; insbesondere das Personalreglement vom 1. Juli 2010, mit Änderungen vom 1. Januar 2015..

Die Kirchgemeindeversammlung Herzogenbuchsee vom 23.06.2020 hat dieses Reglement genehmigt.

Der Präsident:

Die Verwalterin:

Christoph Tanner

Barbara Beck

Auflagezeugnis

Die Kirchgemeindeverwaltung hat dieses Reglement vom 21.05.2020 (während 30 Tagen vor der Beschluss fassenden Versammlung) in der Kirchgemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Sie hat die Auflage im Amtsanzeiger Nr. 20 vom 21.05.2020 bekanntgegeben.

Herzogenbuchsee, 24. Juni 2020

Die Verwalterin:

Barbara Beck

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen der Kirchgemeinde Herzogenbuchsee werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet. Fehlt den Mitarbeitenden die entsprechende Fachausbildung, erfolgt die Anstellung grundsätzlich um eine oder mehrere Gehaltsklassen tiefer:

- | | |
|---|---|
| a) Kirchgemeindeverwalterin / Kirchgemeindeverwalter | GKL 19 |
| b) Finanzverwalterin / Finanzverwalter | GKL 17 |
| c) Verwaltungsangestellte: Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter | GKL 15 |
| d) Leiterin /Leiter Kinder- u. Familienkirche | GKL 17 |
| e) Jugendarbeiterin / Jugendarbeiter: Sozialdiakonin / Sozialdiakon | GKL 17 |
| f) KUW-Koordination und Katechetinnen / Katecheten
gemäss den Richtlinien des Synodalarates
der reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn
für die Arbeit der Unterweisenden | |
| g) Sigristin / Sigrist | GKL 14 |
| h) Sigristin / Sigrist Stv. | GKL 13 |
| i) Organistin / Organist u. Stv. | gemäss der Besoldungsempfehlung des
Synodalarates der reformierten Kirchen Bern-
Jura-Solothurn von Organisten, |
| j) Leiterin / Leiter Kirchenchor | gemäss den Besoldungsempfehlungen des
Schweiz. Kirchengesangsbundes |

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungs- und Taggelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung Fr.</u>
1.1 <u>Kirchgemeinderat</u>	
1.1.1 Präsidentin / Präsident	5'000.00
1.1.2 Vizepräsidentin/Vizepräsident	2'000.00
1.1.3 übrige Mitglieder des Kirchgemeinderates	1'000.00
1.1.4 Zuzüglich zur pauschalen Jahresentschädigung werden pro Kirchgemeinderats-, Kommissions- und Ressort-Sitzung (ausgenommen sind die Kirchgemeindeversammlungen), folgende Entschädigungen (Sitzungs- / Taggelder) entrichtet:	
1.1.4.1 Präsidentin / Präsident	45.00
1.1.4.2 Vizepräsidentin / Vizepräsident übrige Mitglieder des Kirchgemeinderates sowie Kommissions- und Ressort-Mitglieder	30.00
1.1.4.3 Übersteigen Sitzungen die Dauer von 3 Stunden, wird der Präsidentin / dem Präsidenten sowie den Mitgliedern des Kirchgemeinderats ein halbes oder ein ganzes Taggeld ausgerichtet.	
- halbes Taggeld (bis 5 Std.)	70.00
- ganzes Taggeld (über 5 Std.)	120.00

2. Spesenvergütungen

Gilt für Behördenmitglieder und Angestellte der Kirchgemeinde

- 2.1 Reisespesen
 Bahnbillet 1/1 Preis 2. Klasse oder pro Autokilometer eine Entschädigung gemäss dem jeweiligen Ansatz des Kantons.
 Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Kirchgemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.
- 2.2 Verpflegungsspesen
 Bei Veranstaltungen, die vier Stunden übersteigen und wenn die Verpflegung zu Lasten des Teilnehmers geht 35.00
- 2.3 Kommunikation und Internet
 Es werden grundsätzlich keine Vergütungen für die geschäftliche Nutzung von Festnetz- oder Mobil-Telefonen sowie Internet-Verbindungen ausgerichtet.

Mitarbeitenden, die an verschiedenen Orten tätig sind, kann ein Beitrag an die Kosten für ein Mobil-Telefon-Abonnement ausgerichtet werden. Mitarbeitende ohne festen Arbeitsplatz bei der Kirchgemeinde, kann ein Beitrag an ein Internet-Abonnement ausgerichtet werden. Details regelt die Personalverordnung.