



Evangelisch-reformierte  
Kirchgemeinde Kehrholz

## **Personalreglement (PR)**

Durch die Kirchgemeindeversammlung angenommen  
am 28. November 2021  
Inkraftsetzung: 1. Januar 2023

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
1 Allgemeiner Teil .....	3
2 Arbeitsverhältnisse .....	4
2.1 Stellenbesetzungsverfahren .....	4
2.2 Beendigung .....	4
2.3 Nebenbeschäftigungen .....	5
2.4 Lohnsystem .....	5
3 Entschädigungsordnung .....	6
4 Übergangs-, Ausführungs- und Schlussbestimmungen .....	7
Anhang – Behördenentschädigungen .....	8

28. November 2021

---

## Personalreglement (PR)

---

*Die Stimmberechtigten der evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Kehrsatz,*

gestützt auf Art. 14 Abs. 1 Bst. a des Organisationsreglements vom 28. November 2021,

*beschliessen:*

### 1 Allgemeiner Teil

Geltungsbereich

**Art. 1** <sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Kehrsatz. Es regelt zudem die Entschädigungen der Behördenmitglieder.

<sup>2</sup> Das Dienstverhältnis der Pfarrpersonen untersteht dem durch die Synode erlassenen Personalreglement für die Pfarerschaft.

Rechtsverhältnis

**Art. 2** <sup>1</sup> Alle im Monatslohn besoldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag angestellt.

<sup>2</sup> Wer im Stundenlohn besoldet wird, wird mit obligationenrechtlichem Arbeitsvertrag angestellt.

<sup>3</sup> Für obligationenrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten der Arbeitsvertrag, das Obligationenrecht und der Entschädigungsbeschluss des Kirchengemeinderates, wie er am Jahresende für das Folgejahr gefasst wird.

Ergänzendes Recht

**Art. 3** Für öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt ergänzend das Personalrecht des Kantons, soweit personalrechtliche Bestimmungen des Kirchenrechts nichts anderes vorsehen.

Personalgewinnung

**Art. 4** Der Kirchengemeinderat verfolgt eine Personalpolitik, die es der Kirchengemeinde erlaubt, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten.

## 2 Arbeitsverhältnisse

### 2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbewirtschaftung **Art. 5** <sup>1</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist eine bewilligte und nicht besetzte Stelle.

<sup>2</sup> Vor jeder Neubesetzung einer Stelle ist zu prüfen, ob diese aufgehoben oder durch eine Inhaberin oder einen Inhaber einer anderen Stelle besetzt werden kann.

Stellenausschreibung **Art. 6** Die freien Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Anstellung oder Mandatserteilung **Art. 7** <sup>1</sup> Die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Sache des Kirchgemeinderates.

<sup>2</sup> Empfiehlt es die Situation, können Aufgaben auch im Mandat vergeben werden. Die Zuständigkeit zur Beschlussfassung richtet sich nach der ordentlichen Finanzkompetenzordnung.

Probezeit **Art. 8** <sup>1</sup> Vor der endgültigen Begründung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt die Anstellung auf Probe.

<sup>2</sup> Das dreimonatige Probedienstverhältnis wird bei Ausbleiben einer Kündigung während der Probedienstzeit nach drei Monaten ohne weiteres in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis umgewandelt.

### 2.2 Beendigung

Kündigung  
1. Während der Probezeit **Art. 9** Während der dreimonatigen Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden.

2. Nach der Probezeit

**Art. 10**<sup>1</sup> Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis kann schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats beendet werden. Bei Kündigung seitens der Kirchengemeinde ist die betroffene Person vorgängig dem Erlass einer Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat hat für die Auflösung triftige Gründe anzugeben. Triftige Gründen liegen insbesondere vor, wenn die angestellte Person

- a ungenügende Leistungen erbringt,
- b Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat,
- c durch ihr Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder
- d Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

### 2.3 Nebenbeschäftigungen

Bewilligungspflicht

**Art. 11**<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind bewilligungspflichtig, wenn sie entschädigt werden oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen können. Zuständig zur Erteilung der Bewilligung ist der Kirchgemeinderat.

<sup>2</sup> Die Übernahme eines öffentlichen Amtes ist dem Kirchgemeinderat vor Annahme des Mandates schriftlich anzuzeigen.

<sup>3</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann durch den Kirchgemeinderat untersagt werden, wenn die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten beeinträchtigt wird oder das Amt mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist.

### 2.4 Lohnsystem

Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse

**Art. 12**<sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat weist jede Stelle einer Gehaltsklasse oder einer Bandbreite von Gehaltsklassen gemäss kantonalem Recht zu. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft.

<sup>2</sup> Die Gehaltsentwicklung ist von der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung abhängig.

Obligationenrechtliche  
Arbeitsverhältnisse

**Art. 13**<sup>1</sup> Die Besoldung obligationenrechtlich angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert sich an vergleichbaren Gehaltseinreihungen öffentlich-rechtlich angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Die Besoldungsentwicklung orientiert sich am Arbeitsvertrag und am Entschädigungsbeschluss des Kirchgemeinderates, wie er am Jahresende für das Folgejahr gefasst wird.

### 3 Entschädigungsordnung

Grundsätzliches

**Art. 14**<sup>1</sup> Die Behördenmitglieder und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, damit die aus dienstlichen Gründen auszurichtenden Entschädigungen möglichst klein gehalten werden. Dienstreisen sind auf das Notwendigste zu beschränken.

<sup>2</sup> Behördenmitglied ist, wer dem Kirchgemeinderat oder einer ständigen oder nichtständigen Kommission angehört; unter denselben Begriff fällt, wer die Kirchengemeinde in anderen Organisationen vertritt.

<sup>3</sup> Die Entschädigung der externen Revisionsstelle richtet sich nach der Mandatsvereinbarung.

Kumulationsverbot

**Art. 15** Werden Entschädigungen durch andere Organisationen ausgerichtet, so dürfen nicht zusätzlich Entschädigungen der Kirchengemeinde beansprucht werden.

Funktions-  
entschädigungen

**Art. 16**<sup>1</sup> Die Behördenmitglieder werden mit Jahresentschädigungen, Sitzungs- und Taggeldern sowie Auslagenersatz abgegolten.

<sup>2</sup> Die Jahresentschädigungen sind im Anhang geregelt.

Sitzungs- und  
Taggelder

**Art. 17**<sup>1</sup> Behördenmitglieder, welche im Dienste der Kirchengemeinde an Verhandlungen teilnehmen, haben Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht der Anspruch auf ein Sitzungs- oder Taggeld nur zu, wenn die Verhandlungszeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

<sup>3</sup> Die Sitzungs- und Taggelder richten sich nach dem Entschädigungsbeschluss des Kirchgemeinderates, wie er am Jahresende für das Folgejahr gefasst wird.

Spesen

**Art. 18**<sup>1</sup> Behördenmitglieder und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in dienstlichem Auftrag der Kirchengemeinde stehen, haben Anspruch auf Auslagenersatz.

<sup>2</sup> Die Entschädigungsansätze richten sich nach dem Entschädigungsbeschluss des Kirchgemeinderates, wie er am Jahresende für das Folgejahr gefasst wird.

#### 4 Übergangs-, Ausführungs- und Schlussbestimmungen

Besitzstand	<b>Art. 19</b> Im Rahmen der Überführung vom bisherigen ins neue Personalrecht wird der frankenmässige Besitzstand gewährleistet.
Ausführungsbestimmungen	<b>Art. 20</b> Wo das übergeordnete Recht auf Kirchgemeindeebene zwangsläufig nicht unverändert übernommen werden kann, konkretisiert der Kirchgemeinderat das Notwendige in Form von einfachen Beschlüssen.
1. Einfache Beschlüsse	
2. Verordnungsforn	<b>Art. 21</b> <sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat erlässt auf Verordnungsstufe die zum Vollzug des Personalrechts nötigen Vorschriften, so insbesondere über <ul style="list-style-type: none"> <li>a die Einreihung der Stellen in Gehaltsklassen</li> <li>b die Mitarbeitenden-Gespräche</li> <li>c die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</li> <li>d die Gehaltsentwicklung</li> <li>e aussergewöhnliche Leistungen</li> <li>f Versicherungen und berufliche Vorsorge</li> <li>g die Arbeitsplatzbewertung.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Er fasst am Jahresende für das Folgejahr einen Entschädigungsbeschluss in Verordnungsforn.</p>
Inkrafttreten	<b>Art. 22</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2023 in Kraft. <p><sup>2</sup> Es hebt das Personalreglement vom 15. Juni 2017 und alle weiteren widersprechenden Vorschriften auf.</p>

Beschlossen an der Kirchgemeindeversammlung vom 28. November 2021.

Der Präsident: sig. Peter Gehr      Die Sekretärin: sig. Danielle Läderach

#### Auflagezeugnis

Das Personalreglement der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Kehrsatz wurde vom 27. Oktober 2021 bis 28. November 2021 (während dreissig Tagen vor der beschlussfassenden Versammlung) bei der Kirchgemeindevverwaltung öffentlich aufgelegt. Die Auflage ist im Anzeiger Region Bern vom 27. Oktober 2021 öffentlich bekanntgemacht worden.

Kehrsatz, 17. Dezember 2022

Die Sekretärin:  
sig. Danielle Läderach

**Anhang – Behördenentschädigungen****Jahresentschädigungen**

<i>Behörde/Funktion</i>	<i>CHF</i>
<b>Kirchgemeinderat</b>	
Präsident/in .....	6'000.00
Vizepräsident/in .....	3'000.00
Ratsmitglied .....	2'000.00
Mit der Jahresentschädigung sind abgegolten: Führung des Ratspräsidiums; Leitung eines Ressorts; Führung eines Kommissionspräsidiums; Aktenstudium; Abklärungen; Besprechungen; Telefongespräche, Telefonkosten; Infrastruktur für Homeoffice.	
Hinzu kommen die Sitzungs- und/oder Taggelder und der Auslagenersatz nach jährlich wiederkehrendem Entschädigungsbeschluss des Kirchgemeinderates.	