



**Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Kőniz**

# **Personal- und Entschädigungsreglement**

**(PER)**

Die Kirchgemeindeversammlung beschliesst gestützt auf Art. 18 Abs. 1 Bst. a und 46 Organisationsreglement folgendes

## Personal- und Entschädigungsreglement

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 1

Geltungsbereich     <sup>1</sup> Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Köniz, nachstehend Kirchgemeinde genannt, und den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Es regelt die Grundzüge der Entschädigungen von Behördenmitgliedern.

#### Art. 2

Arbeitsverhältnis   <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Kirchgemeinderates oder andere Vorschriften der Kirchgemeinde eine Frage nicht regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung<sup>1</sup>.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben besondere kirchgemeindeeigene oder übergeordnete Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis bestimmter Personengruppen.

#### Art. 3

Privatrechtlich  
angestellte  
Mitarbeitende

<sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat bezeichnet durch Verordnung die Mitarbeitenden, die durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts<sup>2</sup> angestellt werden.

<sup>2</sup> Privatrechtlich angestellt werden insbesondere Mitarbeitende, die nur in geringem Umfang für die Kirchgemeinde tätig sind, Praktikanten, Lernende, nach Erreichen des Rentenalters weiterbeschäftigte Personen sowie bis zu einem Jahr befristet angestellte Personen.

---

<sup>1</sup> Personalgesetz, PG; BSG 153.01; Personalverordnung, PV; BSG 153.011.1

<sup>2</sup> Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220.

<sup>3</sup> Der Kirchgemeinderat kann ferner durch Verordnung oder Beschluss Inhalte festlegen, die in die privatrechtlichen Arbeitsverträge aufzunehmen sind.

#### **Art. 4**

Grundsätze der Personalpolitik

<sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Kirchgemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar.

<sup>2</sup> Die Personalpolitik der Kirchgemeinde verfolgt folgende Stossrichtungen:

- a) fachlich kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten, die sich mit den zu erfüllenden Aufgaben der Kirche und ihrer Verwaltung identifizieren, verantwortungsvoll und wirtschaftlich handeln, kundenorientiert, entwicklungs- und lernbereit sind und über Teamgeist und Leistungsbereitschaft verfügen;
- b) Mitarbeitende jeden Alters entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten zu fördern und entwickeln;
- c) mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen und einer dialogorientierten Führungskultur die Voraussetzungen für eine zielorientierte und wertschätzende Zusammenarbeit zu schaffen;
- d) die Chancengleichheit der Mitarbeitenden zu leben;
- e) die Arbeitssicherheit sowie den Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu gewährleisten;
- f) moderne und familienfreundliche Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit und Stellenteilung anzubieten;
- g) eine ausgewogene Durchmischung des Personals namentlich mit Blick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung und Migrationshintergrund zu fördern;
- h) umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden zu fördern;
- i) die Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde zu fördern.

#### **Art. 5**

Umsetzung

Der Kirchgemeinderat schafft Instrumente zur

- a) Führung und Förderung des Personals;
- b) Überwachung und Steuerung der Kosten.

#### **Art. 6**

Betriebliche Mitwirkung

Der Kirchgemeinderat gewährleistet die betriebliche Mitwirkung.

## **II. Ausgaben für das Personal und Stellenplan**

#### **Art. 7**

Ausgaben für das Personal

Die Kirchgemeindeversammlung bewilligt die Ausgaben für das Personal im Rahmen des Budgets der Erfolgsrechnung<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Bis zur Einführung HRM2: Voranschlag der Laufenden Rechnung

**Art. 8**

Stellenplan

<sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat ist zuständig für die Schaffung, Änderung und Aufhebung von Funktionen im Rahmen des Stellenplans. Er führt den Stellenplan.

<sup>2</sup> Gegenüber dem Vorjahr zusätzlich geschaffene, unbefristete Stellen sind zu begründen und müssen mit dem Budget der Erfolgsrechnung bewilligt werden.

**III. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses****1. Begründung des Arbeitsverhältnisses****Art. 9**

Ausschreibung

<sup>1</sup> Freie Stellen sind öffentlich und kirchgemeindeintern auszuschreiben.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat kann durch Verordnung Ausnahmen vorsehen.

**Art. 10**

Vertrag

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags begründet.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat bezeichnet die Anstellungsbehörden.

**Art. 11**

Dauer

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

<sup>2</sup> Ausnahmsweise kann das Arbeitsverhältnis befristet werden.

<sup>3</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Dauer von längstens fünf Jahren begründet werden. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

**Art. 12**

Freie Stelle

<sup>1</sup> Die unbefristete Anstellung setzt voraus, dass eine entsprechende freie, unbefristete Stelle vorhanden ist.

<sup>2</sup> Zur Einarbeitung von Mitarbeitenden können Stellen ausnahmsweise befristet doppelt besetzt werden. Der Kirchgemeinderat regelt die Voraussetzungen durch Verordnung.

**Art. 13**

Weitere  
Anstellungsvor-  
aussetzungen

<sup>1</sup> Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat kann durch Verordnung festlegen, für welche Funktionen die Zugehörigkeit zur evangelisch-reformierten Kirche Anstellungsvoraussetzung ist.

<sup>3</sup> Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe nach dem Gemeindegesetz<sup>4</sup> und der Kirchenordnung vorliegen.

**Art. 14**

Probezeit

<sup>1</sup> Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Diese kann ausnahmsweise aus triftigen Gründen verlängert werden.

<sup>2</sup> Im ersten Monat der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Während der weiteren Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>3</sup> Ist das Arbeitsverhältnis befristet, kann eine Probezeit vereinbart werden.

**2. Änderung des Arbeitsverhältnisses****Art. 15**

Automatische  
Anpassung

Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse passen sich in jedem Zeitpunkt den aktuellen Reglementen, Verordnungen an.

**3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses****Art. 16**

Ende ohne  
Kündigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) am Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das 65. Altersjahr vollenden;
- b) im Zeitpunkt, in dem die Rechtskraft der Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung eintritt, und zwar im Umfang des Invaliditätsgrades;
- c) beim Tod von Mitarbeitenden;
- d) bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit Ablauf der Vertragsdauer.

---

<sup>4</sup> Kantonales Gemeindegesetz vom 16. März 1998, GG, BSG 170.11

<sup>2</sup> Mitarbeitende, die das Rentenalter erreicht haben, können privatrechtlich weiter angestellt werden. Ein Rechtsanspruch auf eine Weiteranstellung besteht nicht.

### **Art. 17**

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen auf einen beliebigen Zeitpunkt beendet werden.

### **Art. 18**

Kündigungsfristen

Das unbefristete Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

### **Art. 19**

Kündigung durch die Mitarbeitenden

<sup>1</sup> Die Kündigung ist schriftlich an den Fachbereich Personal der Kirchgemeindeverwaltung zu richten.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann dem Wunsch um Austritt auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

### **Art. 20**

Kündigung durch die Kirchgemeinde

<sup>1</sup> Nach ihrer Anhörung kann

- der Kirchgemeinderat das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kaders bzw.
- die Anstellungsbehörde zusammen mit der Ressortvorsteherin oder dem Ressortvorsteher Personelles des Kirchgemeinderates das Arbeitsverhältnis der übrigen Mitarbeitenden aus triftigen Gründen mittels Verfügung kündigen.

<sup>2</sup> Triftige Gründe sind insbesondere

- das Erbringen ungenügender Leistungen,
- die wiederholte Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten,
- das nachhaltige Stören des Arbeitsklimas,
- die sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen und -kollegen,
- eine langanhaltende Krankheit.

<sup>3</sup> In gekündigten Arbeitsverhältnissen stehende Mitarbeitende können freigestellt werden, wenn es im betrieblichen oder öffentlichen Interesse liegt.

### **Art. 21**

Unterstützende Massnahmen

<sup>1</sup> Hebt der Kirchgemeinderat Stellen auf, so finanziert die Kirchgemeinde Massnahmen zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung, wenn sie ihnen keine andere zumutbare Stelle anbieten kann.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat legt einen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter der betroffenen Personen abgestuften Rahmen für die Leistungen nach Absatz 1 fest und bestimmt Kriterien für ihre Festsetzung im Einzelfall.

<sup>3</sup> Der Kirchgemeinderat kann ausnahmsweise auch bei Kündigungen infolge von unverschuldet ungenügenden Leistungen ein Vorgehen nach den Absätzen 1 und 2 beschliessen; Ansprüche der Mitarbeitenden bestehen in solchen Fällen nicht.

#### **Art. 22**

Austrittsleistung

<sup>1</sup> Hebt der Kirchgemeinderat Stellen auf und kann den Mitarbeitenden keine zumutbare Stelle angeboten werden, so haben diese zusätzlich zu den allfälligen unterstützenden Massnahmen Anspruch auf eine Austrittsleistung, sofern sie im Zeitpunkt der Kündigung das 50. Altersjahr vollendet und nicht ein zumutbares Stellenangebot der Kirchgemeinde ausgeschlagen haben.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat setzt die Austrittsleistung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter der betroffenen Person abgestuft fest.

<sup>3</sup> Der Kirchgemeinderat regelt die Kürzung und die Einstellung der Austrittsleistung infolge Antritts einer neuen Stelle.

#### **Art. 23**

Fristlose  
Kündigung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden und die Kirchgemeinde können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

<sup>2</sup> Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der kündigenden Seite die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar sind.

<sup>3</sup> Geht die fristlose Kündigung von der Kirchgemeinde aus, so erlässt der Kirchgemeinderat bzw. die Anstellungsbehörde zusammen mit der Ressortvorsteherin oder dem Ressortvorsteher Personelles des Kirchgemeinderates die Verfügung.

#### **Art. 24**

Kündigung  
zur Unzeit

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die Kirchgemeinde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

- a) während die Mitarbeitenden schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, Feuerwehrdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert;

- b) während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Anstellungsjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
- c) während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Kirchgemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
- d) für Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt;
- e) während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens gemäss der Gesetzgebung über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie sechs Monate darüber hinaus<sup>5</sup>;
- f) während eines bewilligten unbezahlten Urlaubs oder Elternschaftsurlaubs.

<sup>2</sup> Absatz 2 gilt auch während einer neuen Probezeit wegen Übernahme einer neuen Funktion<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig.

<sup>4</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen und nach dem Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit einem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

<sup>5</sup> Die Sperrfristen gemäss Absatz 1 und 2 gelten nicht bei fristloser Kündigung.

## Art. 25

Folgen  
unbegründeter  
Kündigung

<sup>1</sup> Wird eine Beschwerde gegen eine Verfügung der Kirchgemeinde über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig gutgeheissen, ohne dass die Angelegenheit an die Kirchgemeinde zurückgewiesen wird, so endet das Arbeitsverhältnis, und die betroffenen Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Entschädigung.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt, der in der Kündigung verfügt wurde oder der sich aus dem rechtskräftigen Beschwerdeentscheid ergibt.

---

<sup>5</sup> Siehe das kantonale Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG, BSG 152.072).

<sup>6</sup> Art. 14 Abs. 3



<sup>3</sup> Die Entschädigung wird vom Kirchgemeinderat unter Würdigung aller Umstände mittels Verfügung festgelegt.

<sup>4</sup> Sie beträgt mindestens einen und höchstens zwölf Monatslöhne. Bei einer ordentlichen Kündigung ohne sachlichen Grund oder einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund beträgt sie mindestens sechs Monatslöhne.

<sup>5</sup> Ein Monatslohn gemäss Absatz 4 entspricht einem Zwölftel des letzten Jahres-Bruttolohnes ohne Zulagen.

#### **Art. 26**

Kündigung vor Erreichen der Altersgrenze

1 Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Kündigung vor Erreichen der Altersgrenze gemäss Artikel 19 sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.

2 Mitarbeitende, die um eine Frühpensionsrente gemäss Artikel 65 ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit der Kündigung unter Wahrung einer Frist von mindestens sechs Monaten vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Fachbereich Personal der Kirchgemeindeverwaltung einzureichen. Wird das Gesuch um die Frühpensionsrente abgewiesen, so können die Mitarbeitenden ihre Kündigung binnen Monatsfrist zurücknehmen.

#### **Art. 27**

Teilpensionierung

1 Eine Reduktion des Beschäftigungsgrads, die ab dem Erreichen des 58. Altersjahres erfolgt und bei welcher Altersleistungen der Pensionskasse beansprucht werden, gilt als Teilpensionierung.

2 Mitarbeitende haben ihr Gesuch um Teilpensionierung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Kirchgemeinderat einzureichen. Der Kirchgemeinderat verfügt die Teilpensionierung, wenn die zuständigen Linienvorgesetzten zustimmen.

3 Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Teilpensionierung sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.

4 Mitarbeitende, die um eine Frühpensionsrente gemäss Artikel 65 ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Lehnt der Kirchgemeinderat ein Gesuch um eine Frühpensionsrente ab, so eröffnet er diese Verfügung vorgängig und gibt den Mitarbeitenden die Gelegenheit, das Gesuch um Teilpensionierung binnen Monatsfrist zurückzuziehen.

## IV. Allgemeine Rechte und Pflichten

### Art. 28

Grundsätze

1 Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zu verwenden.

2 Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig und wirtschaftlich zu erfüllen und die Interessen der Kirchgemeinde zu wahren.

3 Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.

### Art. 29

Information

Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander in allen für die Arbeit wichtigen Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend.

### Art. 30

Schutz von  
Persönlichkeit und  
Gesundheit

1 Die Kirchgemeinde ergreift geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und unzulässige Eingriffe zu verhindern.

2 Die Kirchgemeinde ergreift geeignete Massnahmen zur Förderung eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit.

### Art. 31

Niederlassungs-  
freiheit

1 Für die Mitarbeitenden gilt die Niederlassungsfreiheit.

2 Der Kirchgemeinderat kann durch Verordnung für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden festlegen, dass sie in der Kirchgemeinde oder in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz nehmen oder eine Dienstwohnung beziehen müssen.

### Art. 32

Geschenke

1 Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

2 Geringfügige Geschenke und Vorteile dürfen die Mitarbeitenden annehmen. Wo die Art der Arbeit es erfordert, kann der Kirchgemeinderat die Annahme auch solcher Leistungen verbieten.

**Art. 33**

Andere Aufgaben,  
Stellvertretung

1 Den Mitarbeitenden können Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, soweit dies zumutbar ist. Sie sind auch verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen.

2 Der Kirchgemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Höhe von allfälligen Zulagen.

**Art. 34**

Personaldaten

Mitarbeitende haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

**Art. 35**

Arbeitszeugnis

1 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Das Arbeitszeugnis wird von der vorgesetzten Stelle und von der Ressortvorsteherin oder dem Ressortvorsteher Personelles des Kirchgemeinderates unterzeichnet.

2 Auf Wunsch erhalten die Mitarbeitenden eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

**Art. 36**

Amtsgeheimnis

1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in Zusammenhang mit der Arbeit zur Kenntnis gelangen und die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

2 Über diese Angelegenheiten dürfen sie in Verwaltungsverfahren, in Beschwerdeverfahren und in gerichtlichen Verfahren nur aussagen, wenn sie vom Kirchgemeinderat ermächtigt worden sind.

3 Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

**Art. 37**

Auslandspflicht

Für die Auslandspflicht gilt das kantonale Recht<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 47 GG; Art. 9 VRPG

## V. Personal-Beurteilung und -Förderung

### Art. 38

Personal-  
Beurteilung  
und -Förderung

- 1 Die Vorgesetzten beurteilen mindestens jährlich Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeitenden. Sie vereinbaren dabei allfällige Unterstützungs- und Fördermassnahmen.
- 2 Das Beurteilungs- und Fördergespräch wird schriftlich festgehalten.
- 3 Die Ergebnisse des Gespräches können eine Entscheidungsgrundlage für die Personal- und Lohnentwicklung bilden. Sie können zudem Grundlage sein für das Ausrichten von Prämien, für einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses oder für Kündigungen durch die Kirchgemeinde.
- 4 Der Kirchgemeinderat kann eine Vorgesetztenbeurteilung einführen.

## VI. Personalentwicklung

### Art. 39

Personalent-  
wicklung

- 1 Der Kirchgemeinderat fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.
- 2 Die Mitarbeitenden beteiligen sich angemessen an den ihnen zugutekommenden Fördermassnahmen.
- 3 Der Kirchgemeinderat regelt die mit der Personalentwicklung verbundenen Massnahmen durch Verordnung.

## VII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

### Art. 40

Öffentliche Ämter  
und Neben-  
beschäftigungen

- 1 Mitarbeitende dürfen öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen nur ausüben, wenn dadurch ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird und es mit den Interessen der Kirchgemeinde vereinbar ist.
- 2 Der Kirchgemeinderat regelt die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit, das Gewähren von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie die Ablieferungspflicht bei Entschädigungen durch Verordnung.

## VIII. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

### Art. 41

Arbeitszeit

1 Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.

2 Die Mitarbeitenden können ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass dazu verpflichtet werden, über ihre Sollzeit oder ihre übliche Anwesenheit hinaus Arbeit zu leisten.

3 Es gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit.

4 Der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten. Er gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Kirchgemeinde und den Schutz der Mitarbeitenden, beispielsweise durch die Festlegung von Blockzeiten, von Höchstarbeitszeiten und geeigneten Regelungen betreffend die zulässige Bandbreite und die Kompensation des Zeitsaldos.

5 Der Kirchgemeinderat kann durch Verordnung alle oder einen Teil der Mitarbeitenden des Kaders einem Vertrauensarbeitszeitmodell unterstellen.

### Art. 42

Ferien

1 Die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage bezahlte Ferien pro Jahr.

2 Bei längeren Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder gesetzlicher Pflichten wird der jährliche Ferienanspruch gekürzt.

3 Der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten und den Umfang der anteilmässigen Kürzung durch Verordnung.

### Art. 43

Arbeitsfreie Tage

Der Kirchgemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage durch Verordnung.

### Art. 44

Urlaub

Der Kirchgemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.

## **IX. Lohn und andere finanzielle Leistungen**

### **1. Lohn**

#### **Art. 45**

Lohnanspruch Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung nach Artikel 53 ff.

#### **Art. 46**

Lohnbestandteile 1 Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn und dem individuell festgelegten Lohnbestandteil.

2 Der Grundlohn bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Lohnklasse.

3 Der individuelle Lohnbestandteil beträgt höchstens 60 % des Grundlohns.

#### **Art. 47**

Lohnklassen 1 Die Anzahl Lohnklassen und die entsprechenden Grundgehälter werden im Anhang I festgelegt.

2 Die aufgeführten Beträge sind Jahreslöhne von Vollzeitstellen, 13. Monatslohn inklusive.

3 Sie werden im Ausmass des gewährten generellen Lohnaufstiegs jeweils angepasst.

#### **Art. 48**

Einreihung der Funktionen 1 Der Kirchgemeinderat reiht durch Verordnung jede Funktion in eine Lohnklasse ein.

2 Er aktualisiert die Einreihungen periodisch nach Massgabe veränderter Verhältnisse.

#### **Art. 49**

Anfangslohn 1 Der Lohn bei Stellenantritt richtet sich nach den Berufs- und Lebenserfahrungen, dem Stand der Aus- und Weiterbildung sowie den Fähigkeiten der neuen Mitarbeitenden.

2 Der Kirchgemeinderat kann ausnahmsweise beschliessen, dass bei der Festlegung des Anfangslohns für bestimmte Funktionen die Arbeitsmarktverhältnisse berücksichtigt werden.

**Art. 50**

Lohnentwicklung

1 Der Kirchgemeinderat legt jährlich den Anteil der Lohnsumme fest, der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht.

**Art. 51**Generelle  
Lohnentwicklung

1 Der Kirchgemeinderat kann die Löhne generell anheben, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Kirchgemeinde.

2 Auf einen generellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch.

**Art. 52**Individuelle  
Lohnentwicklung

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.

4 Der Kirchgemeinderat regelt die Rückstufungen aufgrund von ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten durch Verordnung.

**2. Lohnfortzahlung****Art. 53**Lohnfortzahlung  
a) bei Krankheit  
und Unfall

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

2 Der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung, insbesondere Umfang und Dauer der Zahlungen.

3 Die Dauer der Gehaltsfortzahlung beträgt max. zwei Jahre.

4 Die nach Artikel 20 zuständige Behörde kann zur weiteren Abklärung des Gesundheitszustands bei Arbeitsverhinderung von Mitarbeitenden eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

5 Der Kirchgemeinderat regelt das Weitere durch Verordnung.

**Art. 54**

b) Mutterschafts-,  
Vaterschafts- und  
Adoptionsurlaub

1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlten Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub.

2 Der Kirchgemeinderat legt den Umfang und die Dauer unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch Verordnung fest.

**Art. 55**

Kürzung der  
Lohnfortzahlung

Der Kirchgemeinderat legt durch Verordnung fest, unter welchen Umständen die Lohnfortzahlung gekürzt werden kann.

**Art. 56**

Berücksichtigung  
von Leistungen  
Dritter

1 Soweit Leistungen gleicher Art und für das gleiche Ereignis einer Vorsorgeeinrichtung, einer anderen Sozialversicherung oder eines haftpflichtigen Dritten nicht der Kirchgemeinde zukommen, wird die nach Artikel 55 für den gleichen Zeitraum weiter ausgerichtete Lohnfortzahlung im Umfang dieser Leistungen gekürzt.

2 Werden Leistungen nach Absatz 1 gleicher Art und für das gleiche Ereignis erst nachträglich festgelegt und nachbezahlt, wird die Lohnfortzahlung im Umfang der für die gleiche Zeit nachbezahlten Leistung gekürzt und die zu viel bezahlte Lohnfortzahlung von den betroffenen Mitarbeitenden zurückgefordert. Die Kirchgemeinde kann im Umfang dieses Rückforderungsrechts die Auszahlung der Nachzahlung an sie verlangen.

3 Allfällige Genugtuungsansprüche und Integritätsentschädigungen stehen den Mitarbeitenden zu.

4 Solange die Kirchgemeinde die Lohnfortzahlung an die Mitarbeitenden ausrichtet, stehen ihr bis zu dieser Höhe allfällige Kranken- oder Unfalltaggelder der Versicherungen zu.

**Art. 57**

Versicherungen

1 Der Kirchgemeinderat kann für alle oder einen Teil der Mitarbeitenden eine Krankentaggeld-Versicherung abschliessen. Der Kirchgemeinderat legt den Kostenanteil der versicherten Mitarbeitenden an den Versicherungsprämien durch Verordnung fest.

2 Der Kirchgemeinderat kann durch Verordnung festlegen, zu welchem Teil die Kirchgemeinde die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung übernimmt.



**Art. 58**Erfüllung  
gesetzlicher  
Pflichten

1 Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung von Dienstleistungen im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär- oder Zivildienst), der Zivilschutz- und Feuerwehrdienste und dergleichen Anspruch auf 100 % des Lohnes.

2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Schulen oder Kurse gemäss Absatz 1, nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.

3 Mit jedem bei der Kirchgemeinde erfüllten Anstellungsmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den 24. Teil.

**3. Andere finanzielle Leistungen der Kirchgemeinde****Art. 59**

Auslagenersatz

1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.

2 Der Kirchgemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.

**Art. 60**

Vergünstigungen

1 Der Kirchgemeinderat kann den Mitarbeitenden Vergünstigungen zukommen lassen.

2 Er regelt die Art und den Umfang bzw. die Höhe von finanziellen Vergünstigungen mittels Verordnung.

**Art. 61**Arbeits- und  
Funktionszulagen

Für Arbeiten, die nicht bei der Stelleneinreihung berücksichtigt sind, wird je nach der Natur und der Dauer dieser Arbeiten eine Zulage gewährt.

**Art. 62**

Familienzulagen

Die Ausrichtung von Familien- und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Kantonales Gesetz und Kantonale Verordnung über die Familienzulagen, KFamZG; BSG 832.71 und KaFamZV; BSG 832.711

**Art. 63**

Leistungsprämie

1 Die Linienvorgesetzten können Mitarbeitenden für eine besondere Leistung eine Prämie ausrichten.

2 Der Kirchgemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.

**Art. 64**

Treueprämie

1 Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren und in der Folge alle fünf Jahre Anspruch auf eine Treueprämie.

2 Der Kirchgemeinderat regelt die Höhe der Treueprämien und das Weitere durch Verordnung.

**Art. 65**Früh-  
pensionierungs-  
rente

1 Mitarbeitende, die das 58. Altersjahr vollendet haben, können gleichzeitig mit einer Kündigung oder einem Gesuch um Teilpensionierung gemäss Artikel 27 um eine Frühpensionierungsrente der Kirchgemeinde ersuchen.

2 Auf die Frühpensionierungsrente besteht kein Anspruch.

3 Die volle Frühpensionierungsrente entspricht dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente.

4 Das Gesuch ist dem Fachbereich Personal der Kirchgemeindeverwaltung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zusammen mit der Kündigung oder dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Der Kirchgemeinderat befindet spätestens nach drei Monaten mittels Verfügung über das Gesuch.

5 Die Frühpensionierungsrente wird nur für die Zeitspanne ausgerichtet, für welche die Mitarbeitenden bei der Vorsorgeeinrichtung keine Leistungen zur Überbrückung bis zum Einsetzen der AHV-Altersrente beanspruchen können, höchstens aber für zwei Jahre.

6 Sobald einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, entfällt die Frühpensionierungsrente.

7 Der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

**Art. 66**Leistungen im  
Todesfall

1 Beim Tod von Mitarbeitenden werden den Angehörigen Leistungen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat regelt die Anspruchsberechtigung und den Umfang der Leistungen abgestuft nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch Verordnung.

#### 4. Berufliche Vorsorge

##### Art. 67

Berufliche  
Vorsorge

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

#### X. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz

##### Art. 68

Zuständigkeiten

Wenn Zuständigkeitsregelungen dazu führen, dass eine Person in eigener Sache entscheiden würde, dann fällt die Zuständigkeit an die nächst höhere Stelle.

##### Art. 69

Verfügung

<sup>1</sup> Über umstrittene Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erlässt der Kirchgemeinderat eine Verfügung.

<sup>2</sup> Vor Erlass einer Verfügung ist der Fachbereich Personal der Kirchgemeindeverwaltung anzuhören.

##### Art. 70

Rechtspflege

<sup>1</sup> Verfügungen können nach den Vorschriften des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege<sup>9</sup> mit Beschwerde angefochten werden. Das kirchgemeindeinterne Beschwerdeverfahren ist ausgeschlossen.

<sup>2</sup> Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.

##### Art. 71

Kostenübernahme

<sup>1</sup> Werden Mitarbeitende in Zusammenhang mit ihrer Arbeit durch Dritte in ein Verfahren gezogen oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig, übernimmt die Kirchgemeinde auf Gesuch hin die Gerichts- und Anwaltskosten nach Massgabe von Absatz 2.

---

<sup>9</sup> VRPG; BSG 155.21

<sup>2</sup> Die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten abhängig vom Verschulden der Mitarbeitenden ganz oder teilweise. Bei schwerem Verschulden übernimmt sie die Kosten nicht, ebenso wenig in geringfügigen Fällen und bei Auseinandersetzungen, bei denen die Kirchgemeinde Gegenpartei ist.

<sup>3</sup> An die Gerichts- und Anwaltskosten können Vorschüsse geleistet werden.

<sup>4</sup> Über Vorschüsse entscheidet die Ressortvorsteherin oder der Ressortvorsteher Personelles des Kirchgemeinderates, über die Kostenübernahme verfügt der Kirchgemeinderat.

## Art. 72

Ansprechstelle für  
das Personal

<sup>1</sup> Mitarbeitende können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder durch andere Mitarbeitende an das Kirchgemeindepräsidium gelangen. Wenn das Kirchgemeindepräsidium selbst betroffen oder befangen ist, können sie an seine Stellvertretung gelangen. Nach Möglichkeit formulieren sie ihre Anliegen schriftlich.

<sup>2</sup> Vorgängig ersuchen die Mitarbeitenden in der Regel um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten.

<sup>3</sup> Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Art der Erledigung.

<sup>4</sup> Die Erledigung ist zu begründen. Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

<sup>5</sup> Der Kirchgemeinderat kann durch Verordnung für besondere Fälle weitere Instrumente zur Verfügung stellen.

## XI. Entschädigungen

### Art. 73

Anspruch

Mitglieder des Kirchgemeinderates und von Kommissionen haben Anspruch auf eine Jahresentschädigung (Sitzungsgelder inklusive) und Spesen.

### Art. 74

Umfang

<sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat legt die Gesamthöhe der jährlichen Entschädigungen mittels Verordnung im nachfolgenden Rahmen fest:

|                            |     |                             |
|----------------------------|-----|-----------------------------|
| Kirchgemeinderat           | CHF | 70'000 bis 100'000          |
| Kirchenkreiskommission     | CHF | 10'000 bis 30'000           |
| Ständige Kommissionen      | CHF | 1'000 bis 7'000             |
| Nichtständige Kommissionen |     | gemäss Einsetzungsbeschluss |

<sup>2</sup> Er berücksichtigt dabei die Anzahl Mitglieder, den Umfang der Aufgabenbereiche und die Arbeitsbelastung.

<sup>3</sup> Er regelt zudem den Anspruch und den Umfang der Spesenbezüge.

## **XII. Schluss- und Übergangsbestimmungen**

### **Art. 75**

Verordnung

Der Kirchgemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen in Form einer Verordnung.

### **Art. 76**

Bestehende  
Arbeits-  
verhältnisse

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

2 Befristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse werden bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer nach bisherigem Recht weitergeführt.

### **Art. 77**

Kirchgemeinde-  
eigene Pfarr-  
stellenprozente

Kirchgemeindeeigene Pfarrstellenprozente können bis zum Zeitpunkt der kantonalen Neuorganisation des Pfarrwesens nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts angestellt werden.

### **Art. 78**

Inkrafttreten

1 Der Kirchgemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens und veröffentlicht diesen im amtlichen Anzeiger.

2 Mit seinem Inkrafttreten hebt dieses Reglement das Personalreglement vom 7. Juni 2006 mit seinem Anhang auf.

Beschlossen an der Kirchgemeindeversammlung vom 17. August 2016.

Der Präsident:  
Raoul Wanger

Die Sekretärin:  
Tanja Jenni

### **Auflagezeugnis**

Das Kirchgemeindesekretariat hat dieses Reglement vom 18. Juli bis 17. August 2016 (während dreissig Tagen vor der beschlussfassenden Versammlung) bei der Kirchgemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Es gab die Auflage im amtlichen Anzeiger Nr. 47 vom 13. Juli 2016 bekannt.

Köniz, 19. September 2016

Der Leiter Kirchgemeindeverwaltung:  
John Günther

**Anhang I zu Art. 47 des Personal- und Entschädigungsreglementes****Jahresgehälter für die einzelnen Gehaltsklassen (Stand: 1. Januar 2016)**

| <b>Gehaltsklasse</b> | <b>Grundgehalt</b> |
|----------------------|--------------------|
| 01                   | 46'101.25          |
| 02                   | 46'722.00          |
| 03                   | 47'450.65          |
| 04                   | 48'296.30          |
| 05                   | 49'270.00          |
| 06                   | 50'383.45          |
| 07                   | 51'649.00          |
| 08                   | 53'075.10          |
| 09                   | 54'674.75          |
| 10                   | 56'461.60          |
| 11                   | 58'444.75          |
| 12                   | 60'637.20          |
| 13                   | 63'051.30          |
| 14                   | 65'698.10          |
| 15                   | 68'591.90          |
| 16                   | 71'743.75          |
| 17                   | 75'167.30          |
| 18                   | 78'874.90          |
| 19                   | 82'878.90          |
| 20                   | 87'192.95          |
| 21                   | 91'828.75          |
| 22                   | 96'799.95          |
| 23                   | 102'121.50         |
| 24                   | 107'804.45         |
| 25                   | 113'863.10         |
| 26                   | 120'311.10         |
| 27                   | 127'160.15         |
| 28                   | 134'426.50         |
| 29                   | 142'123.15         |
| 30                   | 150'263.75         |