



Personalreglement

der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Oberdiessbach

Änderungen/Ergänzungen wurden im Dokument gelb markiert.

Inkrafttreten: ~~01.01.2025~~ 01.01.2026

Inhaltsverzeichnis

1 RECHTSVERHÄLTNIS 3

2 LOHNSYSTEM 3

3 LEISTUNGSBEURTEILUNG 4

4 BESONDERE BESTIMMUNGEN 5

5 ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN 6

ANHANG I ÖFFENTLICH-RECHTLICH ANZUSTELLENDEN FUNKTIONEN 8

ANHANG II ENTSCHÄDIGUNGEN KIRCHGEMEINDERAT 9

ANHANG III PRIVATRECHTLICH ANZUSTELLENDEN FUNKTIONEN 10 11

1 Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

Art. 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal der Kirchgemeinde mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden. Für die Pfarerschaft gelten sie subsidiär zur Gesetzgebung der reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

Art. 2 ¹ Das Personal der Kirchgemeinde Oberdiessbach wird öffentlich-rechtlich mittels Vertrag angestellt.

² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.

Privatrechtlich angestelltes Personal

Art. 3 ¹ Der Kirchgemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen im Anhang III.

² Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Kündigungsfristen

Art. 4 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.

² Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

2 Lohnsystem

Grundsatz

Art. 5 ¹ Jede öffentlich-rechtliche Anstellung wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).

² Jede Gehaltsklasse besteht aus einem Grundgehalt von 100 % sowie 80 Gehaltsstufen und 12 Einstiegstufen.

³ Das Gehalt wird im Monatslohn ausbezahlt. Anhang I regelt die Funktionen, die im Stundenlohn vergütet werden.

Aufstieg

Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Dieser Aufstieg kann von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig sein und erfolgt im Rahmen der Leistungsbeurteilung.

³ Die jährliche Leistungsbeurteilung lautet wie folgt:

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen

- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt

Verfahren

Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 49 werden jährlich bis zu zwei Gehaltsstufen gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

- a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.
- b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.

² Ab Gehaltsstufe 50 bis Gehaltsstufe 80 können

- 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.

Rückstufung

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.

² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Kirchgemeinde

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 verzichten.

Treueprämie

Art. 10 Die Ausrichtung einer Treueprämie erfolgt erstmals nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren. Sie beträgt einen halben Monatslohn.

² Für die übrigen Bestimmungen gilt das kantonale Recht.

3 Leistungsbeurteilung

Organigramm

Art. 11 Der Kirchgemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

Mitarbeitergespräche

Art. 12 ¹ Der Kirchgemeinderat bestimmt eine Zweierdelegation für die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden.

² Sie geht dabei wie folgt vor:

- a) Sie führt mit den Mitarbeitenden einzeln Beurteilungsgespräche durch.
- b) Sie gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die voraussichtliche Veränderung des Gehalts bekannt (unter Vorbehalt der Zustimmung durch den Kirchgemeinderat) und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.
- c) Sie unterbreitet dem Kirchgemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Eröffnung / Rechtsmittel **Art. 13** ¹ Der begründete Entscheid des Kirchgemeinderats ist dem Personal bekanntzugeben.

² Das Personal kann innert 10 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.

4 Besondere Bestimmungen

Unfallversicherung **Art. 14** Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall **Art. 15** ¹ Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Lohnausfall wegen Krankheit.

² Die Prämien gehen vollständig zu Lasten der Kirchgemeinde.

Pensionskasse **Art. 16** Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Sitzungsgeld **Art. 17** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Entschädigungen, Spesen **Art. 18** ¹ Die Entschädigungen und Spesen des Kirchgemeinderats sind im Anhang II geregelt.

² Der Kirchgemeinderat legt die Spesen des Personals und die Höhe des Stundenlohns des entsprechend angestellten Personals (vgl. Anhang I) in einer Verordnung fest.

Berufliche Weiterbildung **Art. 19** ¹ Die Kirchgemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Weiterbildungs- und Ausbildungskurse werden vom Kirchgemeinderat genehmigt.

² Bei einer 100 %-Anstellung übernimmt die Kirchgemeinde die Kosten von maximal vier Weiterbildungstagen pro Jahr. Der Zeitaufwand wird gemäss Entschädigungs- und Spesenverordnung abgegolten. Für teilzeitlich tätige Mitarbeitende richten sich die Leistungen in angemessener Weise nach dem Beschäftigungsgrad.

³ Der Kirchgemeinderat kann bis zu 50 % der Kosten von bewilligten, berufsspezifischen Ausbildungen sprechen. Die Rückzahlungspflicht der Mitarbeitenden richtet sich nach den kantonalen Vorschriften.

5 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 20 ¹ Dieses Reglement mit den Anhängen I, II und III tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf, insbesondere das Personalreglement vom 1. Januar 2014 sowie die Teilrevision vom 23. November 2021.

³ Die von der Versammlung am 18. November 2025 beschlossene Teilrevision des Personalreglements tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.

Genehmigung durch die Versammlung

Die Versammlung vom 19. November 2024 hat dieses Reglement angenommen.

Der Präsident

Die Sekretärin

sig. S. Hari

sig. T. Herren

Simon Hari

Theres Herren

Die Versammlung vom 18. November 2025 hat die Teilrevision dieses Reglements angenommen.

Der Präsident

Die Sekretärin

Simon Hari

Theres Herren

Auflagezeugnis

Die Sekretärin der Kirchgemeinde hat die Totalrevision dieses Reglements vom 18. Oktober bis 19. November 2024 (30 Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) bei den Gemeindeverwaltungen Brenzikofen, Freimettigen, Herbligen und Oberdiessbach sowie im Foyer des Kirchgemeindehauses Oberdiessbach öffentlich aufgelegt. Zudem wurden diese auf der Website der Kirchgemeinde aufgeschaltet. Sie gab die Auflage im amtlichen Anzeiger vom 17. Oktober und vom 14. November 2024 bekannt.

Oberdiessbach, 19. November 2024

Die Sekretärin

sig. T. Herren

Theres Herren

Die Sekretärin der Kirchgemeinde hat die Teilrevision dieses Reglements vom 17. Oktober bis 18. November 2025 (30 Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) bei den Gemeindeverwaltungen Brenzikofen, Freimettigen, Herbligen und Oberdiessbach sowie im Foyer des Kirchgemeindehauses Oberdiessbach öffentlich aufgelegt. Zudem wurde diese auf der Website der Kirchgemeinde aufgeschaltet. Sie gab die Auflage im amtlichen Anzeiger vom 16. Oktober und vom 13. November 2025 bekannt.

Oberdiessbach, 18. November 2025

Die Sekretärin

Theres Herren

Anhang I

Öffentlich-rechtlich anzustellende Funktionen

Gehaltsklassen

Folgende Funktionen der Kirchgemeinde Oberdiessbach werden je einer Gehaltsklasse zugeordnet:

a) Jugendarbeiterin/Jugendarbeiter	GKL	17
b) Leitung Verwaltung	GKL	17
c) Musikalische Leiterin / Musikalischer Leiter	GKL	17
d) Organistin/Organist:		
ohne Ausweis	GKL	09
Ausweis I	GKL	15
Ausweis II	GKL	16
e) Sekretärin/Sekretär	GKL	16
f) Sigristin/Sigrist	GKL	11
g) Sozialdiakonin/Sozialdiakon	GKL	17

Im Stundenlohn

Folgende Funktion der Kirchgemeinde Oberdiessbach wird im Stundenlohn angestellt:

a) Finanzverwalterin/Finanzverwalter	GKL	18
--------------------------------------	-----	----

Der Kirchgemeinderat regelt die Entschädigung in der Entschädigungs- und Spesenverordnung.

Anhang II

Entschädigungen und Spesen Kirchgemeinderat CHF

Präsidium Kirchgemeindeversammlung / Kirchgemeinderat

Entschädigung	pro Jahr	6'000.00
Im Falle eins Co-Präsidiums	pro Jahr	je 3'500.00

Vizepräsidium Kirchgemeindeversammlung / Kirchgemeinderat

Entschädigung	pro Jahr	1'000.00
---------------	----------	----------

Ressortleiterinnen/Ressortleiter (Finanzen, Gemeindebau, Liegenschaften, Personal, Jugend)

Entschädigung	pro Jahr	1'000.00
---------------	----------	----------

Ressortleiterinnen/Ressortleiter (Gottesdienst, Diakonie, Senioren)

Entschädigung	pro Jahr	500.00
---------------	----------	--------

Übrige Kirchgemeinderätinnen/Kirchgemeinderäte

Entschädigung	pro Jahr	300.00
---------------	----------	--------

Sitzungs- und Taggelder Kirchgemeinderat

Sitzungsgeld	ab 1 bis 3 Std.	50.00
Taggeld	halber Tag (mehr als 3 Std.) (ohne Reisespesen)	80.00
	ganzer Tag (mehr als 6 Std.) (ohne Reisespesen)	150.00

Spesen

Bürospesen effektiv.

Bei Benützung des Autos werden 70 Rappen pro Fahrkilometer, bei Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel Fahrkarten zweiter Klasse vergütet.

~~Für Anlässe innerhalb der Kirchgemeinde werden grundsätzlich keine Spesenentschädigungen ausgerichtet.~~

~~Auslagen für Mahlzeiten werden inkl. Getränke pauschal vergütet: Mittagessen CHF 24.00, Abendessen CHF 16.00.~~

Entschädigung von Sitzungsgeldern und Spesen

Die aufgeführten Jahrespauschalen umfassen die Entschädigung für folgende Aufgaben:

- allgemeine Ressorttätigkeit
- Umsetzung / Durchführung von Anlässen, Projekten und Beschlüssen
- Anleiten von Mitarbeitenden, Freiwilligen und beauftragten Dritten

Sitzungsgelder werden für Sitzungen ausgerichtet, welche vom Präsidium oder Ressortleitenden einberufen wurden (beispielsweise Kirchgemeinderatssitzung, Ressortsitzung, Arbeitsgruppen).

Spesenentschädigung gemäss geltender Entschädigungs- und Spesenverordnung.

Anhang III (Verordnung Kirchgemeinderat)

Privatrechtlich anzustellende Funktionen

Folgende Funktionen der Kirchgemeinde Oberdiessbach werden privatrechtlich angestellt:

- a) KUW-Koordinatorin / KUW-Koordinator
- b) KUW-Mitarbeiterin / KUW-Mitarbeiter
- c) Katechetin / Katechet

Der Kirchgemeinderat regelt die Entschädigungen in der Entschädigungs- und Spesenverordnung.

Der Kirchgemeinderat hat den Anhang III am ~~18. September 2024~~ 9. September 2025 beschlossen. Er tritt auf den ~~1. Januar 2025~~ 1. Januar 2026 in Kraft.

Der Präsident

Die Sekretärin

sig. S. Hari

sig. T. Herren

Simon Hari

Theres Herren