



Evang.-ref. Kirchgemeinde
3647 Reutigen

Kirchgemeinde Reutigen Personalreglement

vom 1. Mai 2024

Inhalt

1.	Rechtsverhältnis	3
2.	Lohnsystem	3
3.	Leistungsbeurteilung.....	5
4.	Besondere Bestimmungen	5
5.	Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	6
	Auflagezeugnis.....	7

1. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Kirchgemeinde.</p>
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 2</p> <p>² Das Personal der Kirchgemeinde Reutigen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p>³ Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p>
Privatrechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 3</p> <p>¹ Die Mitarbeiter werden privatrechtlich angestellt.</p> <p>² Der Kirchgemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in der Personal- und Besoldungsverordnung.</p> <p>³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>
Kündigungsfristen	<p>Art. 4</p> <p>¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.</p> <p>² Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p>

2. Lohnsystem

Grundsatz	<p>Art. 5</p> <p>¹ Das Gehalt der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Gehaltsklasse und allfälligen Gehaltsstufen der Kantonalen Gehaltstabelle.</p> <p>² Der Kirchgemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalen Personalgesetzgebung zu. Er ist nicht an die Einreihungen des Kantons gebunden.</p> <p>³ Er passt die Einreihung an, wenn sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich ändern.</p> <p>⁴ Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent. Dem Grundgehalt sind 12 Einstiegsstufen von je 0.75 Prozent vorangestellt.</p>
-----------	---

- ⁵ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:
- a. Anforderungen/Zielvorgaben deutlich übertroffen
 - b. Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
 - c. Anforderungen/Zielvorgaben nicht erfüllt

Aufstieg

Art. 6

- ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.
- ² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Verfahren

Art. 7

- ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich bis zwei Gehaltsstufen gewährt, sofern die Leistung gut und somit die Anforderungen der Stelle erfüllt werden.
- 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 weiteren Gehaltsstufen angerechnet werden.
- ² Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 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.
- 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.

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 Gemeinde

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.

3. Leistungsbeurteilung

- Organigramm / Kaderstellen **Art. 10**
¹ Der Kirchgemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
² Das dem Kirchgemeinderat direkt unterstellte Personal bilden die Mitarbeiter der Kirchgemeinde
- Kader **Art. 11**
¹ Ein vom Kirchgemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung der Angestellten verantwortlich.
² Sie gehen dabei wie folgt vor:
a) Sie führen mit den Angestellten 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.
- Eröffnung/Rechtsmittel **Art. 12**
¹ Der Entscheid des Kirchgemeinderates 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 dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsrat anfechten.
- Aussergewöhnliche Leistungen **Art. 13**
Der Kirchgemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaliger Prämie belohnen.

4. Besondere Bestimmungen

- Arbeitsplatzbewertung **Art. 14**
Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Kirchgemeinderat die Stellen neu bewerten.
- Stellenausschreibung **Art. 15**
Die Kirchgemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.

- Unfallversicherung **Art. 16**
Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
- Pensionskasse **Art. 17**
¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des 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. 18**
Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
- Jahresentschädigungen,
Spesen **Art. 19**
Die Entschädigungen und Spesen werden in der Personal- und Besoldungsverordnung geregelt.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Inkrafttreten **Art. 20**
¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften und Reglemente auf.

Die Versammlung vom 17. November 2024 nahm dieses Reglement an.

Die Präsidentin/
Der Präsident:

Die Sekretärin/
Der Sekretär:

.....

.....

Auflagezeugnis

Der Kirchgemeinderat hat dieses Reglement vom 9. Oktober 2024 bis 10. November 2024 in dem Sekretariat der Kirchgemeinde öffentlich aufgelegt. Das Traktandum wurde im amtlichen Publikationsorgan der Gemeinde in der Woche 41, 45 und 46 publiziert.

Ort, Datum:

Die Sekretärin:

.....

.....