

**Personal- und Besoldungsreglement der
Kirchgemeinde Walkringen**

I Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

Art. 1

¹ Die in diesem Personal- und Besoldungsreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Kirchgemeinde.

² Es findet keine Anwendung für Pfarrpersonen. Deren Dienstverhältnis wird vollumfänglich durch das kantonale Recht, insbesondere das Kirchengesetz, geregelt.

Anstellungsverhältnis

Art. 2

¹ Das Personal der Kirchgemeinde Walkringen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt. Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

² Das Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt. Der Kirchgemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen und legt deren Entschädigung im Anhang 2 fest. Im Übrigen sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht massgebend.

Beendigung

Art. 3

¹ Das definitive Arbeitsverhältnis wird auf schriftliche Kündigung von Angestellten, auf Veranlassung des Kirchgemeinderates (Entlassung) oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

² Im Weiteren wird es beendet durch

- a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglements
- b. Erreichen der Altersgrenze
- c. Tod.

³ Die Altersgrenze wird am Jahresende nach der Erfüllung des 70. Altersjahres erreicht. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus.

⁴ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.

⁵ Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

II. Lohnsystem

Grundsatz

Art. 4

¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang 1)

² Eine Gehaltsklasse wird nur geändert, wenn das Anforderungsprofil für die Stelle wesentlich geändert wird.

³ Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen.

⁴ Für die Einreihung der Besoldung der Organistinnen und Organisten gelten die Richtlinien des bernischen Organisten-Verbandes als wegleitend. Anpassungen bleiben dem Kirchgemeinderat vorbehalten.

Aufstieg

Art. 5

¹ Der Lohnaufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und dem Verhalten abhängig.

² Der Lohnanstieg wird durch die Finanzkommission (FIKO) beantragt und vom Kirchgemeinderat beschlossen.

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Kirchgemeinde

Art. 6

¹ Der Kirchgemeinderat hat bei schwieriger finanzieller Lage der Kirchgemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft die Möglichkeit, von der Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise abzusehen

² Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen

III. Leistungsbeurteilung

Leistungsbeurteilung	<p>Art. 7</p> <p>¹ Der Kirchgemeinderatpräsident ist für die Leistungsbeurteilung des Personals verantwortlich</p> <p>² Er geht dabei wie folgt vor:</p> <p>a. Er führt mit dem Personal einzeln Beurteilungsgespräche durch. Die Gespräche finden, nach Absprache, jährlich statt.</p> <p>b. Er gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen die Gelegenheit zur Stellungnahme.</p> <p>c. Er unterbreitet dem Kirchgemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 8</p> <p>¹ Der abschliessende Entscheid des Kirchgemeinderates ist dem Personal schriftlich bekanntzugeben.</p> <p>² Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat anfechten.</p>

IV. Besondere Bestimmungen

Anstellungsbehörde	<p>Art. 9</p> <p>¹ Der Kirchgemeinderat ist Anstellungsbehörde für das gesamte Personal der Kirchgemeinde.</p> <p>² Ausgenommen für Pfarrpersonen. Hier ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages die Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung notwendig.</p>
Pflichtenhefte	<p>Art. 10</p> <p>Der Kirchgemeinderat umschreibt die einzelnen Stellen im Pflichtenheft.</p>
Stellenausschreibung	<p>Art. 11</p> <p>Die Stellenausschreibung erfolgt gemäss den Bestimmungen der Kant. Personalverordnung.</p>
Unfallversicherung	<p>Art. 12</p> <p>Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>
Pensionskasse	<p>Art. 13</p> <p>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) und besonderer Gemeindevorschriften.</p>

V. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 14

¹ Dieses Reglement mit Anhang I + II tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.

So beraten und einstimmig angenommen von der Kirchgemeindeversammlung vom 4. Mai 2015.

KIRCHGEMEINDE WALKRINGEN

Peter Stucki

Kirchgemeindepräsident

Ursula Aeschlimann

Sekretärin Kirchgemeinde

Auflagezeugnis

Das Kirchgemeindesekretariat hat dieses Reglement vom 4. April 2015 bis 4. Mai 2015 im Sekretariat und auf der Webseite www.kirche-walkringen.ch/Infos öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im amtlichen Anzeiger Nr. 14/2015 vom 2. April 2015 bekannt.

Walkringen, 7. Mai 2015

Ursula Aeschlimann, Sekretärin

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen gemäss Art. 2 der Kirchgemeinde Walkringen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

Stelle	Gehaltsklasse	Kommentar
Finanzverwalter	18	
Sekretär/in	18	
Katechet/in	17	
Sigrist/in	11	
Organist/in	Qualifikation 0 ohne Ausbildung	GK 9
Gemäss Empfehlung Refbejuso	Qualifikation 1 vorprofessionelle Qualifikation	GK 15
	Qualifikation 2 semiprofessionelle Qualifikation	GK 16
	Qualifikation 3 reduzierte professionelle Qualif.	GK 19
	Qualifikation 4 professionelle Qualifikation	GK 21
	Qualifikation 5 höhere professionelle Qualifikation	GK 22

Anhang II

Stundenansätze

	Privatrechtlich angestellt sind	Entschädigung
1.1	Kirchlicher Unterricht	
1.1.1	KUW-Mitarbeiter/innen gemäss AKUR	Fr. 50.00 pro Lektion
1.2	Sigrist/in Stellvertreter	
1.2.1	Stellvertretung	Entschädigung pro Stunden Fr. 27.-- nach Arbeitsaufwand
1.3	Aushilfsmitarbeiter	
1.3.1	z.B. Hauswartsarbeiten, kleine Reparaturarbeiten	Entschädigung pro Stunden Fr. 27.-- nach Arbeitsaufwand
1.3.2	Einzelentschädigungen Orgeleinsätze gemäss Bernischem Organisten- verband	Qualifikation 0 ohne Ausbildung Qualifikation 1 vorprofessionelle Qualifikation Qualifikation 2 semiprofessionelle Qualifikation Qualifikation 3 reduzierte professionelle Qualif. Qualifikation 4 professionelle Qualifikation Qualifikation 5 höhere professionelle Qualifikation