

Personalreglement

der ref. Kirchgemeinde Münsingen (KGM) 2019

Allgemeine Bestimmungen

Geltungs- bereich

Art. 1 ¹ Dieses Personalreglement gilt für die

a) in einem Arbeitsverhältnis mit der KGM stehenden Mitarbeitenden

² Darüber hinaus werden einzelne Bestimmungen sinngemäss angewendet für

b) Pfarrpersonen, soweit übergeordnet keine Regelungen bestehen

c) Behördenmitglieder (ehrenamtlich Tätige)

d) freiwillig Tätige (mit und ohne Entschädigung)

e) im Auftrag erbrachte Leistungen/Mandate sofern keine anderweitige Vereinbarung besteht

Kantonale Personalge- setzgebung

Art. 2 ¹ Die Anstellungsverhältnisse der KGM richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Bern, sofern die KGM keine abweichenden Bestimmungen erlässt. In diesem Sinn wird ergänzend auf das Personalgesetz (PG) und die Personalverordnung (PV) des Kantons verwiesen.

² Die wichtigsten kantonalen Bestimmungen sind im vorliegenden Reglement (nicht abschliessend) aufgenommen.

Personal- kommission

Art. 3 Die Personalkommission (PeKo) ist die organisatorisch zuständige Einheit für Fragen der Personalführung. Sie erarbeitet zuhanden des Kirchgemeinderates Entscheidungsgrundlagen im Personalbereich und bearbeitet insbesondere Personalfragen.

Verordnung

Art. 4 ¹ Der Kirchgemeinderat regelt die Ausführungsbestimmungen und Detailfragen zu diesem Reglement in einer Verordnung.

² Er beachtet hiezu die personalrechtlich relevanten Empfehlungen von Refbejus.

Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anstellung

Art. 5 ¹ Die Arbeitsverhältnisse werden wie folgt begründet:

- a) öffentlich-rechtliche Anstellung mit Vertrag: unbefristete Arbeitsverhältnisse für die üblichen, in einer Kirchgemeinde vorkommenden Tätigkeiten
- b) privatrechtliche Anstellung nach OR: befristete Arbeitsverhältnisse, Aushilfen, Stellvertretungen mit Kleinpensen, Praktikumsstellen, Entschädigung im Std.-Lohn bzw. Einsatz oder, besondere Aufgaben

² Der Kirchgemeinderat (KGR) ist Anstellungsbehörde für alle Arbeitsverhältnisse.

³ Freie Stellen gem. Art. 4¹a) sind öffentlich auszuschreiben, d.h. sie zumindest auf relevanten Online-Plattformen zu stellen. Bei Stellen gem. Art. 4¹b) kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

⁴ Im weiteren kann der Kirchgemeinderat für bestimmte Aufgaben Auftragsverhältnisse (Mandate) begründen.

Probezeit

Art. 6 ¹ Die Probezeit dauert drei Monate. In gegenseitigem Einvernehmen kann sie bei öffentlich-rechtlicher Anstellung auf max. sechs Monate verlängert werden. (Kündigung während der Probezeit gem. Art. 22² PG).

² Während der Probezeit können beide Seiten das Arbeitsverhältnis auf das Monatsende hin schriftlich kündigen. Im ersten Monat mit einer Frist von sieben Tagen, ab dem zweiten Monat mit einer solchen von dreissig Tagen.

Beendigung

Art. 7 ¹ Kündigung: Mitarbeitende und KGM können schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats kündigen. Die KGM begründet ihre Kündigung (gem. Art. 25²). Die betroffenen Mitarbeitenden sind vorher anzuhören.

² Pensionierung: Das Arbeitsverhältnis endet automatisch auf Ende des Monats, in dem der/die Mitarbeitende das 65. Lebensjahr vollendet (Art. 14 PG). Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen unbefristet weitergeführt werden. Eine Beendigung erfolgt in diesem Fall gem. Art. 7¹ bzw. 7³. Unabhängig der gesetzlichen Altersgrenze für den Bezug von AHV-Leistungen entspricht das ordentliche Rentenalter bei der Pensionskasse der KGM (PREVIS) für Frauen und Männer dem vollendeten 65. Altersjahr.

³ Austrittsvereinbarung: In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis durch Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.

Rechte und Pflichten

Lohnsystem	Art. 8 ¹ Zur Anwendung gelangt das Gehaltssystem des Kantons Bern und die diesbezüglich relevanten Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung. ² Der Kirchgemeinderat regelt die Einreihung in die Gehaltsklassen und die Festsetzung der Ansätze in einer Verordnung.
Weitere Leistungen/ Prämien/ Spesen	Art. 9 ¹ Die Versicherungsleistungen, Zulagen und Lohnfortzahlungen erfolgen in Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen. ² Die Ausrichtung von Prämien, weiteren Entschädigungen, Spesen, Sitzungsgeldern etc. regelt der Kirchgemeinderat in Anlehnung an die kant. PV in einer Verordnung. Der Umgang mit Dienstwohnungen, Amtsräumen wird ebenfalls dort geregelt.
Lohnaufstieg / MAG	Art. 10 Periodisch werden Mitarbeitergespräche geführt. Bestimmungen zu Periodizität, Inhalt, Durchführung erlässt der Kirchgemeinderat in einer Verordnung. Das MAG und individuelle Qualifikationskriterien dienen dem Kirchgemeinderat zur Vornahme von Einstufung und Gehaltsaufstieg.
Arbeitszeit / Ferien	Art. 11 ¹ In der KGM wird das Jahresarbeitszeit-Modell angewendet. Unter Vorbehalt der korrekten Aufgabenerfüllung und Präsenzzeiten sind die Mitarbeitenden in der Gestaltung ihrer Arbeitseinsätze frei. ² Arbeitszeit und Ferienanspruch richten sich nach den kantonalen Bestimmungen. ³ Die Arbeitsstundenberechnung von Teilzeitpensen und Unterrichtseinheiten legt der Kirchgemeinderat in einer Verordnung fest. Ebenso die Gewährung von Überzeitguthaben und Übertragung von Ferienguthaben.
Weiterbildung	Art. 12 ¹ Die KGM hat das Weiterbildungsreglement (KES 59.010) für die Mitarbeitenden der drei Ämter (Pfarrschaft, Sozialdiakonie, Katechetik) anzuwenden. ² Der Kirchgemeinderat erlässt gesonderte Bestimmungen für die übrigen Mitarbeitenden und der weiteren für die KGM tätigen Personen in Anlehnung an dieses Weiterbildungsreglement.
Konflikte	Art. 13 ¹ Der Kirchgemeinderat verpflichtet sich zu einer offenen transparenten wertfreien Konfliktkultur. Probleme sollen konstruktiv angegangen werden. Bei entsprechenden Situationen ergreift der Kirchgemeinderat rechtzeitig konstruktive Massnahmen, allenfalls sind externe Stellen zu involvieren.

² Unter Vorbehalt anderslautender Vorschriften können Mitarbeitende vom Kirchgemeinderat eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. Diese kann beim Regierungsstatthalteramt angefochten werden.

³ Auf Ebene Kirchgemeinde entscheidet abschliessend der Kirchgemeinderat.

Schlussbestimmungen

Inkraft-treten

Art. 14 Dieses Personalreglement tritt per 1.1.2019 in Kraft. Es ersetzt frühere personalrechtlich relevante Erlasse.

Übergang

Art. 15 Bis zur Inkraftsetzung der noch zu erarbeitenden Personal- und Entschädigungsverordnung zu diesem Reglement gelten die Bestimmungen in den bisherigen Erlassen der KGM soweit sie nicht durch dieses Reglement überholt sind.

Genehmi-gungsverbal

Art. 16 Das Personalreglement ist vom 19.10.2018 bis zum 19.11.2018 öffentlich aufgelegt. Die Auflage-Publikation erfolgte im Anzeiger vom 18.10.2018. Einsprachen sind keine eingegangen. Das Personalreglement wurde von der Kirchgemeindeversammlung am 19.11.2018 beschlossen.

19.11.2018

Reformierte Kirchgemeinde Münsingen

Der Präsident

Andreas Kurz

Die Verwalterin

Erika Wyss