



REFORMIERTE KIRCHGEMEINDE
JEGENSTORF URTENEN



Personalreglement, Spesen- und Entschädigungsreglement

für die Kirchgemeinde Jegenstorf-Urtenen

1.1.2026

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

Art. 1 ¹ Dieses Reglement gilt für die in einem Arbeitsverhältnis mit der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Jegenstorf-Urtenen stehenden Mitarbeitenden.

² Darüber hinaus werden einzelne Bestimmungen sinngemäss angewendet für

- a. Pfarrpersonen, soweit übergeordnet keine Regelungen bestehen
- b. Behördenmitglieder (ehrenamtlich Tätige)
- c. Freiwillige (freiwillig Tätige ohne Entschädigung)
- d. im Auftrag erbrachte Leistungen/Mandate, sofern keine anderweitige Vereinbarung besteht.

Kantonale Gesetzgebung

Art. 2 ¹ Die Anstellungsverhältnisse der Kirchgemeinde Jegenstorf-Urtenen richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Bern, sofern die Kirchgemeinde keine abweichenden Bestimmungen erlässt.

² In Fällen, in welchen dieses Reglement oder die Personalverordnung der Kirchgemeinde keine Regelung vorsehen, gelten ergänzend die Bestimmungen des kantonalen Rechts (Personalgesetz und Personalverordnung).

³ Wichtige kantonale Bestimmungen sind im vorliegenden Reglement nicht abschliessend aufgenommen.

Verordnung

Art. 3 ¹ Das vorliegende Reglement regelt die Grundsätze des Personalwesens. Der Kirchgemeinderat erlässt eine Personalverordnung (nachstehend «PVO») mit den Ausführungsbestimmungen.

² Er beachtet hierzu die personalrechtlich relevanten Empfehlungen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (Refbejus).

II. BEGRÜNDUNG/BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Anstellung

Art. 4 ¹ Die Arbeitsverhältnisse werden wie folgt begründet:

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

² Der Kirchgemeinderat ist Anstellungsbehörde für alle kirchgemeindeeigenen Arbeitsverhältnisse.

³ Freie Stellen gem. Art. 4 Abs. 1 lit. a sind öffentlich auszuschreiben. Bei Stellen gem. Art. 4 Abs. 1 lit. b kann auf eine

Ausschreibung verzichtet werden. Der Kirchgemeinderat kann in der Personalverordnung weitere Ausnahmen regeln.

⁴ Im Weiteren kann der Kirchgemeinderat für bestimmte Aufgaben Auftragsverhältnisse (Mandate) begründen und entsprechende Verträge abschliessen.

Probezeit **Art. 5** Die Probezeit dauert drei Monate. In gegenseitigem Einvernehmen kann sie bei öffentlich-rechtlicher Anstellung auf max. sechs Monate verlängert werden.

Kündigung **Art. 6** ¹ Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.
² Während der Probezeit kann die Anstellung vom Personal und vom Kirchgemeinderat jederzeit schriftlich, während des ersten Dienstmonats unter Beachtung einer Frist von sieben Tagen, in der weiteren Probezeit auf das Ende des folgenden Monats gekündigt werden.
³ Das Personal richtet seine Kündigung schriftlich an den Kirchgemeinderat. Diese muss keine Begründung enthalten.
⁴ Die Kündigung von Mitarbeitenden gem. Art. 4 Abs. 1 lit. a durch den Kirchgemeinderat erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Betroffene Personen sind vorher anzuhören.
⁵ In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis durch Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.

Pensionierung **Art. 7** ¹ Das Arbeitsverhältnis endet automatisch auf Ende des Monats, in dem der/die Mitarbeitende das 65. Lebensjahr vollendet.
² Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jeweils um ein Jahr befristet weitergeführt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres. Ausnahmen werden jährlich vom Kirchgemeinderat genehmigt.
³ Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer.
⁴ Unabhängig der gesetzlichen Altersgrenze für den Bezug von AHV-Leistungen entspricht das ordentliche Rentenalter bei der Pensionskasse der Kirchgemeinde für Frauen und Männer dem vollendeten 65. Altersjahr.

III. LOHNSYSTEM

Grundsatz **Art. 8** ¹ Zur Anwendung gelangen 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.

	<p>³ Zur Anwendung gelangt die aktuelle Gehaltsklassentabelle für das Kantonspersonal des Kantons Bern.</p>
Gehalt	<p>Art. 9 ¹ Die Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt und die Veränderung der Einreihung von Mitarbeitenden gemäss Art. 4 Abs. 1 lit. a orientiert sich an den Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung.</p> <p>² Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.</p> <p>³ Bei Mitarbeitenden, die im Stundenlohn angestellt sind, regelt der Kirchgemeinderat die Einzelheiten.</p>
Gehaltsaufstieg	<p>Art. 10 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>² Der Aufstieg kann gestützt auf das Dienstalter, auf Leistungsbeurteilungen oder auf besondere Voraussetzungen erfolgen.</p> <p>³ Der Kirchgemeinderat entscheidet über den Gehaltsaufstieg.</p> <p>⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
Weitere Leistungen / Prämien / Spesen	<p>Art. 11 ¹ Die Versicherungsleistungen, Zulagen und Lohnfortzahlungen erfolgen in Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen und werden in der PVO ausgeführt.</p> <p>² Die Ausrichtung von Prämien, weiteren Entschädigungen, Spesen, Sitzungsgeldern etc. regelt der Kirchgemeinderat in einer Verordnung. Der Umgang mit Dienstwohnungen, Amtsräumen wird ebenfalls dort geregelt.</p>
Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	<p>Art. 12 Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall hat das Personal Anspruch auf Lohnfortzahlung. Einzelheiten werden in der PVO geregelt.</p>

IV. WEITERE BESTIMMUNGEN

Arbeitszeit / Ferien	<p>Art. 13 ¹ In der Kirchgemeinde wird das Jahresarbeitszeit-Modell angewendet.</p> <p>² Arbeitszeit und Ferienanspruch richten sich nach den kantonalen Bestimmungen.</p> <p>³ Die Arbeitsstundenberechnung von Teilzeitpensen und Unterrichtseinheiten legt der Kirchgemeinderat in einer Verordnung fest. Ebenso die Gewährung von Zeitguthaben und Übertragung von Ferienguthaben.</p>
Unfallversicherung	<p>Art. 14 Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss</p>

	<p>Unfallversicherungsgesetz (UVG). Der Versicherungsschutz bleibt bis einen Monat nach Austritt wirksam.</p>
Pensionskasse	<p>¹ Die Kirchgemeinde versichert das Personal im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.</p> <p>² Die Kirchgemeinde ermöglicht Mitarbeitenden den freiwilligen Beitritt in die Pensionskasse, falls sie durch ihre Anstellung den Mindestlohn für die Eintrittsschwelle nicht erreichen.</p>
Haftpflicht	<p>Art. 15 ¹ Die Kirchgemeinde haftet grundsätzlich für den Schaden, den das Personal Dritten in Ausübung seiner dienstlichen Pflichten widerrechtlich zugefügt hat. Gegenüber dem Fehlbaren steht dem Geschädigten kein Anspruch zu.</p> <p>² Hat die Kirchgemeinde Ersatz geleistet, so steht ihr der Rückgriff auf den Fehlbaren zu, der den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet hat, und zwar auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses.</p>
Krankentaggeld	<p>Art. 16 Die Kirchgemeinde versichert ihre Mitarbeitenden gegen die Folgen von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit.</p>
Aus- und Weiterbildung	<p>Art. 17 ¹ Die Weiterbildung für die Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakonie und Katechetik richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.</p> <p>² Der Kirchgemeinderat erlässt in einer Verordnung gesonderte Bestimmungen für die übrigen Mitarbeitenden und der weiteren für die in der Kirchgemeinde tätigen Personen in Anlehnung an dieses Weiterbildungsreglement.</p>
Mitwirkung	<p>Art. 18 Die Mitwirkung wird ausgeübt durch die einzelnen Mitarbeitenden.</p>
Schutzkonzept	<p>Art. 19 Der Kirchgemeinderat erstellt ein Konzept zur Prävention von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung. Angestellte und freiwillig Mitarbeitende sowie Behördenmitglieder unterschreiben den darin enthaltenen Verhaltenskodex.</p>
Konflikte	<p>Art. 20 ¹ Der Kirchgemeinderat verpflichtet sich zu einer offenen, transparenten Konfliktkultur. Probleme sollen konstruktiv angegangen werden. Bei entsprechenden Situationen ergreift der Kirchgemeinderat rechtzeitig konstruktive Massnahmen; bei Bedarf sind externe Stellen zu involvieren.</p> <p>² Unter Vorbehalt anderslautender Vorschriften können Mitarbeitende vom Kirchgemeinderat eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. Diese kann beim Regierungsstatthalteramt angefochten werden.</p>

³ Auf Ebene Kirchgemeinde entscheidet abschliessend der Kirchgemeinderat.

Dienstpflicht-
verletzungen

Art. 21 Verstösse gegen die vorstehenden Bestimmungen gelten als Dienstpflichtverletzung. Personen, welche ihre Pflichten verletzen – sei es durch Nachlässigkeit oder willentlich – müssen mit der Anwendung folgender Sanktionen rechnen:

- a. mündliche Verwarnung
- b. schriftliche Verwarnung
- c. Freistellung
- d. Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- e. fristlose Kündigung in schweren Fällen

Vorbehalten bleiben Schadenersatzansprüche der Kirchgemeinde sowie – bei strafrechtlich relevantem Verhalten – allfällige Strafanzeigen oder Strafanträge.

Ausführungs-
bestimmungen

Art. 22 Der Kirchgemeinderat regelt in der Personalverordnung insbesondere

- a. die Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung
- b. Abwesenheiten und Urlaub
- c. Ferien
- d. Überzeit
- e. Bewilligung Nebenbeschäftigungen
- f. Aus- und Weiterbildung
- g. Treueprämie

Entschädigung des
Kirchgemeinderates

Art. 23 Die Entschädigungen des Kirchgemeinderats sind im Anhang zu diesem Reglement geregelt.

V. SITZUNGSGELDER, ENTGELTE, SPESEN, ANERKENNUNG

Sitzungsgeld

Art. 24 Der Anspruch der Mitarbeitenden und Behördenmitglieder auf Sitzungsgeld und deren Höhe wird durch den Kirchgemeinderat in der PVO geregelt.

Entgelte

Art. 25 ¹ Die Mitglieder des Kirchgemeinderates haben Anspruch auf ein jährliches Entgelt.

² Die Höhe des Entgelts für den Kirchgemeinderat wird in Anhang I definiert.

³ Alle weiteren Entgelte werden vom Kirchgemeinderat in der PVO geregelt.

Spesen

Art. 26 ¹ Es besteht Anspruch auf Vergütung von nachgewiesenen Spesen. Im Weiteren können Spesenpauschalen ausgerichtet werden.

² Die Pauschalspesen für die Mitglieder des Kirchgemeinderates sind in Anhang I definiert.

³ Die weiteren Bestimmungen regelt der Kirchgemeinderat in der PVO.

Anerkennungen

Art. 27 Die Mitarbeit von Freiwilligen wird in Form einer Anerkennung abgegolten. Der Kirchgemeinderat regelt diese in einer Verordnung.

VI. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Inkraftsetzung

Art. 28 Das vorliegende Reglement tritt per 1.1.2026 in Kraft. Es ersetzt alle früheren diesbezüglichen Erlasse.

Besitzstand

Art. 29 Mit der Inkraftsetzung dieses Reglements werden die bisher gültigen Gehaltsklassen und Einstufungen für alle Mitarbeitenden, die am 31.12.2025 in einem Anstellungsverhältnis zur Kirchgemeinde stehen, übernommen.

Art. 30 Alle bei der Kirchgemeinde bereits geleisteten Dienstzeiten werden den Mitarbeitenden angerechnet.

Auflagezeugnis

Das Reglement ist vom 17.10.2025 bis 18.11.2025 in der Verwaltung der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde, bei den Gemeindeverwaltungen im Kirchgemeindegebiet (Iffwil, Jegenstorf, Mattstetten, Urtenen-Schönbühl, Zuzwil) sowie auf den Webseiten der Kirchgemeinde www.kgju.ch – www.kirche-urtenen.ch – www.kirche-jegenstorf.ch öffentlich aufgelegt. Einsprachen sind keine eingegangen.

Genehmigung

Die Kirchgemeindeversammlung hat dieses Reglement am 18.11.2025 erlassen.

Kirchgemeinde Jegenstorf-Urtenen

Der Präsident:


Michael Hein

Die Sekretärin:


Karin Rey

ANHANG I: JAHRESENTGELTE UND PAUSCHALSPESEN KIRCHGEMEINDERAT

Anwendungsbereich	Die Bestimmungen von Anhang I sind anwendbar auf die Mitglieder des Kirchgemeinderates Jegenstorf-Urtenen.
Grundsatz	Die Jahresentgelte werden zusätzlich zu den Spesen und zum Sitzungsgeld ausgerichtet.

A. Entgelte Kirchgemeinderat

	Jahresentgelt in CHF
Präsidentin/Präsident Kirchgemeinderat	5'000.00
Vizepräsidentin/Vizepräsident	3'000.00
Co-Präsidium (je)	4'000.00
Alle anderen Mitglieder des Kirchgemeinderates	3'000.00

B. Pauschalspesen Kirchgemeinderat

	Pauschalspesen in CHF
Präsidentin/Präsident Kirchgemeinderat	1'000.00
Vizepräsidentin/Vizepräsident	1'000.00
Co-Präsidium (je)	1'000.00
Alle anderen Mitglieder des Kirchgemeinderates	500.00

Die Entgelte und Pauschalspesen gelten sämtliche mit der Amtstätigkeit üblicherweise verbundenen Spesen und Auslagen ab und werden ausgerichtet, sofern die jeweiligen Tätigkeiten nicht im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses bei der Kirchgemeinde geleistet werden. Vorbehalten bleiben ausserordentliche Aufwände und Spesen, die separat abgegolten werden können.