GOLDIWIL-SCHWENDIBACH | LERCHENFELD | PAROISSE FRANCAISE
THUN-STADT | THUN-STRÄTTLIGEN

REFORMIERTE
GESAMTKIRCHGEMEINDE
THUN

Personalreglement

Änderungen vom 28.11.2011

Personalreglement vom 13.11.2000 in der Fassung vom 28.11.2005

Änderungen vom 28.11.2011

Art. 1

Dieses Reglement bezweckt die:

a) Regelung der Rechte und Pflichten des Personals der Gesamtkirchgemeinde und der Kirchgemeinden;

Art. 2

[1] Das Reglement gilt für alle angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchgemeinde Thun und der Kirchgemeinden. Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Art. 3

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Reglementes sind all jene Personen, die zur Gesamtkirchgemeinde oder zu den Kirchgemeinden in einem ganz- oder teilzeitlichen Arbeitsverhältnis stehen. Sie werden durch schriftlichen Vertrag angestellt.

Art. 4

[1] Der Grosse Kirchenrat beschliesst die Summe der Stellenpunkte aller Stellen nach Kategorien der Gesamtkirchgemeinde und der Kirchgemeinden.

[2] Der Kleine Kirchenrat erfasst die durch den Grossen Kirchenrat bewilligten Stellenpunkte aller Stellen, im Einvernehmen mit den Kirchgemeinderäten in einem Stellenplan.

Art. 5

[1] Der Kleine Kirchenrat und die Kirchgemeinderäte verfolgen eine Personalpolitik, die es der Gesamtkirchgemeinde und den Kirchgemeinden erlaubt, geeignetes Personal zu gewinnen und zu erhalten. Sie schaffen dazu die erforderlichen Grundlagen und bieten die Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung an. Ihre Politik berücksichtigt den Grundsatz der Chancengleichheit.

[2] Die Kirchgemeinderäte vollziehen für das ihnen direkt unterstellte Personal die vom Kleinen Kirchenrat im Einvernehmen mit den Kirchgemeinden erlassenen Richtlinien der Personalpolitik. Sie fördern und überwachen insbesondere einen zweckmässigen und wirtschaftlichen Personaleinsatz.

[3] Die Personalkommission ist im Rahmen ihres Pflichtenheftes beizuziehen. Sie überwacht insbesondere die einheitliche Anwendung der dienst- und besoldungsrechtlichen Erlasse. Der Kommission kann vom Kleinen Kirchenrat, nach Absprache mit den Kirchgemeinderäten ,die Vorbereitung personalrechtlicher Entscheide übertragen werden.

Art. 6

[3] Die Zuweisung anderer Arbeit kann, je nach neuem Betätigungsfeld, eine Herabsetzung oder Erhöhung der Besoldung zur Folge haben, unter Berücksichtigung der massgeblichen Kündigungsfrist. Über einen Anspruch auf besondere Entschädigung als Folge der Übernahme neuer Funktionen entscheidet der Kleine Kirchenrat auf Antrag des zuständigen Kirchgemeinderates. Das betroffene Personal ist in jedem Fall anzuhören.

Art. 7

[3] Der Kleine Kirchenrat verfügt allfällige Stellenaufwertungen, -abwertungen und –verschiebungen

nach Absprache mit den zuständigen Kirchgemeinden.

Art. 8

[2] Die Aufteilung einer bewilligten Stelle ist grundsätzlich zulässig, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben und sie keine Beeinträchtigung des Dienstangebotes und keine Mehrkosten, auch jene der Infrastruktur, zur Folge haben. Über Gesuche befindet der zuständige Kirchgemeinderat abschliessend unter Kostenfolge für die Kirchgemeinde.

[5] Für Arbeitsverhältnisse einer Kirchgemeinde, auf Antrag des zuständigen Kirchgemeinderates oder für solche der Gesamtkirchgemeinde, schliesst der Kleine Kirchenrat bei allen Anstellungen einen schriftlichen Vertrag ab, womit das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis entsteht.

Art. 9

[2] Das Anstellungsverhältnis kann während des ersten Dienstmonats unter Beachtung einer Frist von sieben Tagen, in der weiteren Probezeit mit einer Frist von einem Monat, jeweilen auf Ende eines Monates gekündigt werden.

Art. 10

Das Rücktrittsalter richtet sich nach den Bestimmungen des Reglements der Pensionskasse Previs Personalvorsorge Service Public . Die Einzelheiten bei der vorzeitigen Pensionierung regelt der Kleine Kirchenrat.

Art. 11

[1] Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines Monats gekündigt werden. Bei Kündigung durch die Arbeitgeberin ist die Auflösung mittels Verfügung zu begründen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis durch eine Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.

[2] Aus triftigen sachlichen Gründen kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit fristlos aufgelöst werden; es ist eine schriftliche Begründung bzw. durch die Arbeitgeberin eine Verfügung abzugeben.

[4] Bezüglich Kündigungsschutz sowie Kündigung zur Unzeit gelten die Bestimmungen nach Art. 28; Kantonales Personalgesetz.

Art. 16

[2] aufgehoben

Art. 19

[2] Für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt der Ferienanspruch sechs Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr vollenden.

[5] Die vorgesetzte Stelle bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen der Kirchgemeinde bzw. der Gesamtkirchgemeinde vereinbar ist.

Art. 23

[3] Für die finanzielle Abgeltung ist die Bruttobesoldung massgebend, ohne 13. Monatsbesoldung und ohne allfällige Familienzulagen.

Art. 29

[4] Die in Absatz 1 erwähnten dienstfreien Tage können nicht nachbezogen werden falls sie in die Zeit der Ferien oder auf einen dienstfreien Samstag oder Sonntag fallen.

Art. 33

Wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende können sich Betroffene schriftlich beschweren. Vorgängig ist in der Regel eine persönliche Aussprache anzustreben. Jede schriftliche Beschwerde ist zu begründen und an das zuständige Organ zu richten. Für das Verfahren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 79 dieses Reglements.

Art. 34

[1] Erleidet das Personal in Ausübung dienstlicher Verrichtung einen unversicherten Sachschaden, so kann die Gesamtkirchgemeinde auf begründetes Gesuch hin vollen oder teilweisen Ersatz leisten, wenn kein Selbstverschulden vorliegt.

[2] Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bei der Ausübung ihres Auftrages in ein Strafverfahren gezogen, so kann die Gesamtkirchgemeinde auf begründetes Gesuch hin die entstandenen Gerichts- und Anwaltskosten ganz oder teilweise nach Massgabe des Verschuldens ersetzen.

Art. 35

Die Gesamtkirchgemeinde gewährt dem Personal Rechtsschutz, wenn es im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit in ein Gerichtsverfahren verwickelt wird. Davon ausgeschlossen sind Streitigkeiten zwischen der Gesamtkirchgemeinde bzw. der Kirchgemeinde und dem Personal. Der Kleine Kirchenrat entscheidet über einen angemessenen Versicherungsschutz.

Art. 45

[2] Bei schwerwiegenden Dienstpflichtverletzungen kann, nach vorangegangener schriftlicher Mahnung, die Kündigung ausgesprochen werden. Als schwerwiegend gelten u.a., wer:

VI. Haftung Gesamtkirchgemeinde

Art. 47

[2] aufgehoben.

Art. 48

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchgemeinde oder der Kirchgemeinden können von Dritten nicht direkt belangt werden.

Art. 52

[2] Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Artikel 53 – 71 dieses Reglements entscheidet der Kleine Kirchenrat nach Anhören der Personalkommission endgültig.

Art. 53

[3] Als Nebenleistungen werden bezeichnet:

a) Familienzulage,

b) Betreuungszulagen,

c) funktionsbezogene Zulagen.

Art. 57

[1] Die 13. Monatsbesoldung entspricht einem Dreizehntel der Besoldung gemäss Art. 53 a bis c (ausgenommen Familien- und Betreuungszulage).

Art. 58

[2] Die Verwaltung nimmt im Einvernehmen mit dem zuständigen Kirchgemeinderat die Einreihung in die Gehaltsklasse vor; sie hört die Betroffenen an und unterbreitet den Entscheid dem Kleinen Kirchenrat. Es sind dabei insbesondere die Besoldungsverhältnisse der übrigen, in gleicher Funktion tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Betroffene können beim Kleinen Kirchenrat dagegen schriftlich und begründet eine Überprüfung beantragen. Der Kleine Kirchenrat ersucht die zuständigen Kirchgemeinderäte und die Personalkommission um Stellungnahme und Antrag.

Art. 59

[1] Anspruch auf Familienzulage besteht für jedes Kind, welches das 18. Altersjahr noch nicht vollendet hat. Der Anspruch besteht bis zum vollendeten 25. Altersjahr weiter, wenn und solange das Kind noch oder wieder in Ausbildung ist.

[2] Als Kinder, für die ein Anspruch auf Familienzulage besteht, gelten:

[6] Für verheiratete Kinder besteht kein Anspruch auf Familienzulage.

Art. 60

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Zulagen nach kantonaler Regelung. Die Familienzulage wird in Kinderzulagen (bis vollendetem 16. Lebensjahr) und in Ausbildungszulagen (ab vollendetem 16. Lebensjahr) unterteilt.

[2] Es werden nur ganze Zulagen ausgerichtet sofern das monatliche Einkommen mindestens die Hälfte der minimalen vollen AHV-Rente beträgt.

[3] Die Familienzulagen richten sich nach dem Kantonalen Familienzulagengesetz und dessen Verordnung.

[4] Die Kinderzulage wird in 12 Monatsraten ausbezahlt.

Art. 61

[1] Pro Kind darf höchstens eine Familienzulage bezogen werden.

[2] Haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulage, so steht der Anspruch in nachstehender Reihenfolge zu:

a) der erwerbstätigen Person;

b) der Person, die die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit des Kindes hatte;

c) der Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zu seiner Mündigkeit lebte;

d) der Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist;

e) der Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen;

Der anspruchsberechtigte Elternteil hat die Berechtigung nachzuweisen.

[3] Richten sich die Familienzulagenansprüche der erst- und der zweitanspruchsberechtigten Person nach den Familienzulagenordnungen von zwei verschiedenen Kantonen, so hat die zweitanspruchsberechtigte Person Anspruch auf den Betrag, um den der gesetzliche Mindestansatz in ihrem Kanton höher ist als im anderen.

Art. 62

Für Nachforderung und Rückerstattung sind die Bestimmungen des Gesetzes über Familienzulagen sinngemäss anwendbar. Im Rückerstattungsfall ist die Verwaltung befugt, die geschuldete Summe mit der Besoldung zu verrechnen.

Art. 63

Tatsachen, die einen Anspruch auf Familienzulagen begründen, verändern oder erlöschen lassen, werden im darauffolgenden Monat wirksam. Sie sind der Verwaltung unverzüglich zu melden.

Art. 64

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Familienzulagen gemäss Artikel 58 ff haben, erhalten eine jährliche Betreuungszulage gemäss kantonaler Regelung.

[2] Die Bestimmungen über Familienzulagen gemäss Artikel 58 ff gelten sinngemäss für die Betreuungszulagen; für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Art. 65

[1] Die längerdauernde Übertragung zusätzlicher Aufgaben oder Stellvertretung des oder der Vorgesetzten können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. Die Zulage wird durch den Kleinen Kirchenrat auf Gesuch hin und nach Absprache mit dem zuständigen Kirchgemeinderat festgelegt.

Art. 66

[1] Der Kleine Kirchenrat kann auf Antrag des zuständigen Kirchgemeinderates oder selber einmalige oder über eine längere Zeitdauer erbrachte hervorragende persönliche Leistungen einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters oder einer Gruppe für wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer oder technischer Art durch eine einmalige Sonderprämie auszeichnen. Der Kleine Kirchenrat kann im Einzelfall die Personalkommission beiziehen und sie um eine Stellungnahme ersuchen.

Art. 68

[5] Als Familienangehörige kommen in Frage: der Witwer, die Witwe, die Kinder, die Stief- und Pflegekinder, die Eltern, die Enkel sowie die Geschwister und eingetragene Partnerschaften.

Art. 78

Der Kleine Kirchenrat umschreibt im Einvernehmen mit dem Kirchgemeinderat der Kirchgemeinden die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen.

Art. 84

Der Kleine Kirchenrat erlässt im Einvernehmen mit den Kirchgemeinderäten der Kirchgemeinden und der Personalkommission Ausführungsbestimmungen. Er erlässt insbesondere Vorschriften für bzw. über

Art. 86

3 (neu) Die Änderung in Art. 29, Nachbezug von Frei- und Feiertagen, tritt am 1.1.2012 in Kraft.

4 (neu) Die Änderungen in den Art. 59ff betreffend Familienzulage treten rückwirkend ab 1.1.2010 in Kraft.

5 (neu) Die Änderung in Art. 11 Kündigung, tritt rückwirkend am 1.1.2011 in Kraft

6 Die übrigen Änderungen treten mit der Genehmigung durch den Grossen Kirchenrat am 28.11.2011 in Kraft

Thun, 28. November 2011

Im Namen des Grossen Kirchenrats

Der Präsident:	Der Verwalter:
sig. Willy Bühler	sig. Andreas Lüscher