



**Evangelisch-reformierte
Kirchgemeinde Hindelbank**

Personalreglement

Fassung: 1. Januar 2001 mit Änderungen vom 29. September 2025

I. Ziel

Art. 1

- 1) Das Personalreglement regelt die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Hindelbank.
- 2) Die Anstellung und Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Hindelbank orientiert sich an den kantonalen Bestimmungen.
- 3) Das Personalreglement schafft die Voraussetzungen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben im Dienste der Kirchgemeinde gewissenhaft erfüllen können.

II. Rechtsverhältnis

Art. 2

Geltungsbereich

Die Vorschriften und Regelungen im vorliegenden Personalreglement gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinde und die Behördenmitglieder.

Art. 3

Ergänzendes Recht

Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten sinngemäss die kantonalen Bestimmungen.

Art. 4

Ausschuss für Personalfragen

- 1) Der Ausschuss für Personalfragen wird gebildet durch die Präsidentin, bzw. den Präsidenten des Kirchgemeinderates, die Vizepräsidentin bzw. den Vizepräsidenten sowie der jeweils betroffenen Ressortinhaberin bzw. des betroffenen Ressortinhabers des Kirchgemeinderates.
- 2) Dieser Ausschuss ist der Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt dem Kirchgemeinderat Antrag in Personalangelegenheiten.

Art. 5

*Inhaberinnen und
Inhaber kirch-
gemeindeeigener
Pfarrstellen*

Für die Inhaberinnen und Inhaber kirchgemeindeeigener Pfarrstellen gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie für die kantonal besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer.

Art. 6

*Öffentlich-rechtlich
Angestellte
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter*

- 1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Hindelbank werden öffentlich-rechtlich angestellt.
- 2) Der Ausschuss für Personalfragen nimmt in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen eine Standortbestimmung vor. Er legt Schwerpunkte und Ziele der Arbeit gemeinsam fest.

Art. 7

*Privatrechtlich
Angestellte
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter*

- 1) Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- 2) Massgebend sind unter Vorbehalt von Absatz 3 die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- 3) Betreffend Löhne und Auszahlung gelten die Bestimmungen dieses Reglements.

Art. 8

*Stellenaus-
schreibung*

- 1) Die Kirchgemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.
- 2) Bei Aushilfspersonalstellen und Stellvertretungen kann der Kirchgemeinderat auf eine öffentliche Ausschreibung verzichten.

Art. 9

Kündigungsfristen

- 1) Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.
- 2) Die Kündigung durch die Kirchgemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzuhören.
- 3) Bei den festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gegenseitig in einer Zeit von sieben Tagen auf das Ende des Monats gekündigt werden.

4) Im Unterrichtsbereich ist eine Kündigung jeweils nur auf Ende eines Schulsemesters möglich (31. Juli und 31. Januar).

III. Lohnsystem

Art. 10

Grundsatz

- 1) Das angestellte Personal erhält die Besoldung und die Zulagen nach den jeweiligen Bestimmungen für das bernische Staatspersonal.
- 2) Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet.
- 3) Jede Gehaltsklasse besteht aus **80** Gehaltsstufen und **12** Anlaufstufen.
- 4) Die Löhne des übrigen Personals orientieren sich an den Empfehlungen der entsprechenden Berufsverbände. Die Ansätze sind im Anhang I erwähnt.

Art. 11

Gehaltsstufen- erhöhung und -reduktion

- 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.
- 3) Bis zur Gehaltsstufe **48** kann der Kirchgemeinderat jährlich eine Gehaltsstufe gewähren, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden. **Ab Gehaltsstufe 49 – Gehaltsstufe 80 gelten die kantonalen Vorschriften.**
- 4) Der Kirchgemeinderat kann zusätzliche Gehaltsstufen gewähren, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen übertroffen werden.
- 5) Das Gehalt kann jährlich um bis zu 2 Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden. Gehaltsreduktionen werden anlässlich eines Mitarbeitergespräches eröffnet.
- 6) Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

Art. 12

Berücksichtigung der Finanzlage der Kirchgemeinde 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 Gehaltsstufenerhöhungen ganz oder teilweise verzichten.

Art. 13

Teuerung Die Kirchgemeinde übernimmt die für das kantonale Personal geltenden Teuerungsbeschlüsse.

IV. Löhne, Gehälter und Entschädigungen

Art. 14

Behörden ***Die Entschädigungen der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchgemeinde betragen:***

<i>pro Versammlung</i>	<i>Fr. 70.-</i>
<i>pro Vorbereitungssitzung</i>	<i>Fr. 30.-</i>

Der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten steht bei Vertretung der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchgemeinde die gleiche Entschädigung zu.

Die Entschädigungen der Mitglieder des Kirchgemeinderates betragen pro Jahr:

Präsidentin, Präsident:	<i>Fr. 3'200.-</i>
Vizepräsidentin, Vizepräsident	<i>Fr. 1'700.-</i>
Mitglieder des Kirchgemeinderates	<i>Fr. 1'000.-</i>

Die Spesenentschädigung beträgt pauschal pro Jahr:

Präsidentin, Präsident:	<i>Fr. 700.-</i>
Vizepräsidentin, Vizepräsident	<i>Fr. 300.-</i>
Mitglieder des Kirchgemeinderates	<i>Fr. 200.-</i>

Art. 15

<i>Sekretärin bzw. Sekretär</i>	1) Gemäss Art.6 Personalreglement Kirchgemeinde	
	2) Sekretärin, Sekretär der Kirchgemeindeversammlung, Jahrespauschale	Fr. 100.-

Art. 16

<i>Projektmitarbeiter/Innen</i>	Einzelentschädigungen für Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind im Anhang I geregelt.
---------------------------------	---

Art. 17

<i>Sigrist, Verwaltung</i>	Sigristin, Sigrist / Hauswart, Hauswartin: Gehaltsklasse 13 der kantonalen Personalverordnung .
----------------------------	---

Art. 18

<i>Organist</i>	Einzelentschädigungen für Organistin/Organist und Musikerinnen im Gottesdienst sind im Anhang I geregelt.
-----------------	--

Art. 19

<i>Reinigungs- und Hilfspersonal</i>	Das Reinigungs- und Hilfspersonal wird nach Stundenaufwand entschädigt. Die Vergütung richtet sich nach den Ansätzen der politischen Gemeinde Hindelbank für im Stundenlohn tätiges Reinigungspersonal.
--------------------------------------	---

Art. 20

<i>Kirchliche Unterweisung</i>	Die Entschädigungen für KUW-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind im Anhang I geregelt.
<i>Sonntagsschule</i>	1) Sonntagschulleiterinnen und –leiter werden pro Einzelveranstaltung entschädigt. 2) Die Ansätze sind im Anhang I geregelt.

Art. 21

*Mitarbeit der
Partnerin, bzw.
des Partners*

Übernimmt die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner eines Pfarrers oder einer Pfarrerin Aufgaben im Pfarramt, so werden diese nicht im Stellenbeschrieb des Pfarrers oder der Pfarrerin aufgeführt und werden entsprechend entschädigt.

Art. 22

Kassierin, Kassier

Die Entschädigung der Kassierin, bzw. des Kassiers wird in einem separaten Vertrag geregelt.

Art. 23

*Katechetin,
Katechet*

Katechetin und Katechet, welche in eigener Verantwortung KUW erteilen:

Gehaltsklasse 17 der kantonalen Personalverordnung

Katechetin und Katechet, mit zusätzlichen Aufgaben und entsprechender Ausbildung:

Gehaltsklasse 18 der kantonalen Personalverordnung

V. Spesen

Art. 24

Die pauschalen Spesen sind im Anhang I geregelt.

VI. Besondere Bestimmungen

Art. 25

Anhang I

Für Änderungen im Anhang I ist der Kirchgemeinderat zuständig.

Art. 26

Unfallversicherung

Die Kirchgemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

Art. 27

Pensionskasse Die Kirchgemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Art. 28

Arbeitszeit Die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% 42 Stunden pro Woche.

Verträge
Pflichtenhefte Die Aufgaben für Inhaber von kirchgemeindeeigenen Stellen werden in Verträgen und Pflichtenheften festgehalten.

Art. 29

Urlaub Auf begründetes Gesuch hin kann der Kirchgemeinderat einen unbezahlten Urlaub gewähren, wenn dies mit Rücksicht auf die Arbeitsverhältnisse zu verantworten ist.

Art. 30

Weiterbildung

- 1) Der Kirchgemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 2) Der Kirchgemeinderat erlässt die entsprechenden Ausführungsbestimmungen, soweit die Weiterbildung nicht durch den Synodalarat geregelt wird.

Art. 31

Treueprämien

- 1) Für die in der Kirchgemeinde Hindelbank geleisteten Dienste erhält jede Mitarbeiterin, bzw. Mitarbeiter nach Vollendung des 20., 25., 30., 35., 40. und 45. Dienstjahres eine Treueprämie in der Höhe von einem Dreizehtel der laufenden Jahresbesoldung. Bei unregelmässig hohen Lohnzahlungen (Stundenlöhne) wird auf das durchschnittliche Monatseinkommen der letzten 5 Jahre abgestellt.
- 2) Anstelle des Barbezuges der Treueprämie kann der Kirchgemeinderat auf Gesuch hin einen bezahlten Urlaub von 22 Arbeitstagen (bei 100 % Beschäftigungsgrad) gewähren. Diese Möglichkeit steht nur den fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.

Art. 32

*Besoldung bei
heit*

Dienstabwesenheit infolge Unfalls und Krankheit zahlt die *Krank-*
Kirchgemeinde **den kirchgemeindееigenen Angestellten**
während des ersten Jahres 100% und anschliessend 80%
der Besoldung aus, auf die gemäss dem vorstehenden Regle-
ment Anspruch besteht.

Art. 33

*Urlaub bei
Niederkunft*

1) Anlässlich einer Geburt wird dem weiblichen Personal ein
bezahlter Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt.

2) Der Urlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt. In besonde-
ren Fällen, beispielsweise nach einer Frühgeburt, kann der Urlaub
aufgeschoben werden.

3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit
der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahl-
ten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern dies mit Rücksicht auf die
Arbeitsverhältnisse zu verantworten ist.

Art. 34

Auszahlung

Monatslöhne werden ordentlicherweise zwischen dem 20. und 27.
des Monats ausbezahlt.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 35

Inkrafttreten

1) Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

2) Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf.

Art. 36

1. Teilrevision

Die erste Teilrevision tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

2. Teilrevision

Die zweite Teilrevision tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

3. Teilrevision

Die dritte Teilrevision tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

4. Teilrevision

Die vierte Teilrevision tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Der Kirchgemeinderat hat das vorliegende Personalreglement, 4. Teilrevision, an seiner
Sitzung vom 13. August 2025 beraten und beantragt der Kirchgemeindeversammlung,
das Reglement zu genehmigen.

Die Kirchgemeindeversammlung hat die vorliegende Teilrevision des Personalreglements am 29. September 2025 genehmigt.

Hindelbank, 29. September 2025

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Hindelbank
Die Präsidentin: Die Sekretärin:



Franziska Sommer

Susanna Schneider

Auflagezeugnis

Die Sekretärin der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Hindelbank hat die vorliegende Teilrevision des Reglements vom 29. August bis 29. September 2025 bei den Gemeindeverwaltungen Hindelbank und Bärswil öffentlich aufgelegt. Sie gab die Auflage in den amtlichen Anzeigern Nrn. 35 vom 28. August bzw. 29. August 2025 bekannt. Es sind keine Einsprachen eingegangen.

Hindelbank, 29. September 2025

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Hindelbank
Die Präsidentin: Die Sekretärin:



Franziska Sommer

Susanna Schneider

Anhang I

Änderung der Einzelentschädigungen Personalreglement Anhang I

Sigristen/Hauswarte (Art. 17 Personalreglement)

Sigristen-Stellvertretung, pro Stunde 37.-

Organisten (pro Einsatz)

Gottesdienste (Abendmahlfeiern, Abendgottesdienste, Jugendgottesdienste, KUW-Feiern, Andachten) 240.-

Kasualien (Trauergottesdienste, Hochzeiten) 240.-

Spezialproben Organist mit Solisten 180.-

Jährliche Organisten-Sitzung, pro Sitzung 55.-

Solisten

Berufsmusiker 435.-

Laienmusiker 100.- bis 350.-

Chöre / Vereine

Musik im Gottesdienst 220.-

Chorleitung (pro Probe und pro Auftritt) 250.-

KUW 1. – 6. Klasse

Elternabend 40.-

Vorbereitungssitzung / Konzeptsitzung, pro Klasse 55.-

Vorbereitung KUW-Nachmittag, pro Einsatz (ca. 2 Stunden) 80.-

Pro Lektion und pro Gottesdienst inkl. Einrichten etc. 55.-

(Ausflüge analog 7.-9. Klasse)

KUW 7. – 9. Klasse (pro Tag und pro Person, Halbtage 1/2)

Projektarbeit durch KUW-Mitarbeitende	330.-
Übrige Projektmitarbeitende	200.-
Lagerbegleitung/Jungleiter	85.-
Köche/Köchinnen	110.-

Andere Entschädigungen

Fyre mit de Chline, pro Anlass und pro Leitung	165.-
Kinderhütedienst, pro Stunde und pro Person	10.- - 15.-

KUW-Mitarbeitende und Kirchenmusiker, die zusätzliche Aufgaben übernehmen, pro Stunde	40.-
--	------

Die Tarifierungsanpassungen der Einzelentschädigungen sind an der Kirchgemeinderatsitzung vom 15. September 2026 einstimmig genehmigt worden. Diese Änderungen im Personalreglement, Anhang 1, treten per 1. Januar 2027 in Kraft und ersetzen alle vorhergegangenen Anpassungen.