

# **Kirchgemeinde Eggiwil**

---

## **Personalreglement**

---

5. November 2023

# Personalreglement

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
<b>I. Rechtsverhältnis</b>	
Artikel 1 Geltungsbereich	3
Artikel 2 Öffentlichrechtlich angestelltes Personal	3
Artikel 3 Privatrechtlich angestelltes Personal	3
Artikel 4 Freiwillige Mitarbeitende	3
Artikel 5 Kündigungsfristen	3
<b>II. Lohnsystem</b>	
Artikel 6 Grundsatz	3
Artikel 7 Aufstieg	4
<b>III. Leistungsbeurteilung</b>	
Artikel 8 Organigramm	4
Artikel 9 Mitarbeitergespräch / Leistungsbeurteilung	4
Artikel 10 Eröffnung / Rechtsmittel	4
Artikel 11 Aussergewöhnliche Leistung	4
<b>IV. Besondere Bestimmungen</b>	
Artikel 12 Arbeitsplatzbewertung	4
Artikel 13 Pflichtenheft	5
Artikel 14 Stellenausschreibung	5
Artikel 15 Unfallversicherung / Prämie BU / Prämie NBU	5
Artikel 16 Krankentaggeldversicherung	5
Artikel 17 Pensionskasse	5
Artikel 18 Alters- und Hinterlassenenversicherung	5
Artikel 19 Teuerung	5
Artikel 20 Abgangsentschädigung/Rentenansprüche	5
Artikel 21 Treueprämie	6
Artikel 22 Sitzungsgeld	6
Artikel 23 Jahresentschädigung, Spesen	6
<b>V. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	
Artikel 24 Inkrafttreten	6
<b>Anhang 1 / Jahresentschädigungen und Spesen Kirchgemeinderat</b>	
Jahresentschädigungen und Spesen Kirchgemeinderat	7

# PERSONALREGLEMENT

*Alle männlichen Funktionsbezeichnungen gelten  
sinngemäss auch für weibliche Personen.*

## I. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<b>Artikel 1</b> <sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das gesamte Personal der Kirchgemeinde Eggwil. <sup>2</sup> Die Pfarerschaft ist davon ausgenommen. Sie verfügt über eigene reglementarische Grundlagen, erlassen durch die RefBeJuSo.
Öffentlichrechtlich angestelltes Personal	<b>Artikel 2</b> <sup>1</sup> Das Personal der Kirchgemeinde Eggwil wird öffentlich-rechtlich angestellt. <sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
Privatrechtlich angestelltes Personal	<b>Artikel 3</b> <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt. <sup>2</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Freiwillige Mitarbeitende	<b>Artikel 4</b> <sup>1</sup> Die Kirchgemeinde Eggwil kann freiwillige Mitarbeitende beschäftigen. <sup>2</sup> Freiwillige Mitarbeitende unterstehen mit der Ausnahme von Spesen und Entschädigungen nicht den Personalbestimmungen der Kirchgemeinde Eggwil. <sup>3</sup> Die Spesen und Entschädigung für freiwillige Mitarbeitende werden in der Personalverordnung geregelt.
Kündigungsfristen	<b>Artikel 5</b> <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal drei Monate. <sup>2</sup> Die Kündigung durch den Kirchgemeinderat erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

## II. Lohnsystem

Grundsatz	<b>Artikel 6</b> <sup>1</sup> Jede Stelle, bei der dies sinnvoll ist, wird durch den Kirchgemeinderat einer Gehaltsklasse in der Personalverordnung zugeordnet. <sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen.
-----------	---

Aufstieg	<p><b>Artikel 7</b></p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Der Kirchgemeinderat legt fest, welche Mittel für den Aufstieg insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Kirchgemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter des öffentlichen Gemeinwesens und der Privatwirtschaft.</p> <p><sup>3</sup> Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <p>a) von der individuellen Leistung</p> <p>b) vom individuellen Verhalten</p> <p>c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel</p> <p>d) von anderen sachlich haltbaren Gründen</p> <p><sup>4</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
----------	--

### III. Leistungsbeurteilung

Organigramm	<p><b>Artikel 8</b></p> <p>Der Kirchgemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p>
-------------	---

Mitarbeitergespräch	<p><b>Artikel 9</b></p> <p><sup>1</sup> Das Kirchgemeinderatsmitglied mit dem jeweiligen zuständigen Ressort ist für die Leistungsbeurteilung des Personals verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Das Kirchgemeinderatsmitglied geht dabei wie folgt vor:</p>
Leistungsbeurteilung	<p>a) führt mit dem Personal einzeln Beurteilungsgespräche durch;</p> <p>b) gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;</p> <p>c) unterbreitet dem Kirchgemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.</p>

Eröffnung / Rechtsmittel	<p><b>Artikel 10</b></p> <p><sup>1</sup> Der begründete Entscheid des Kirchgemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p><sup>2</sup> Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.</p>
--------------------------	--

Aussergewöhnliche Leistungen	<p><b>Artikel 11</b></p> <p>Der Kirchgemeinderat kann für aussergewöhnliche Leistungen eine einmalige Prämie von maximal CHF 500.00 pro Jahr ausrichten.</p>
------------------------------	--

### IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p><b>Artikel 12</b></p> <p>Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Kirchgemeinderat die Stellen neu bewerten.</p>
-----------------------	---

Pflichtenheft	<p><b>Artikel 13</b></p> <p><sup>1</sup> Der Kirchgemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Pflichtenheft oder in einem Stellenbeschrieb.</p> <p><sup>2</sup> Die Pflichtenhefte oder Stellenbeschreibe sind integrierter Bestandteil des Arbeitsvertrages.</p>
Stellenausschreibung	<p><b>Artikel 14</b></p> <p>Die Kirchgemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus. In begründeten Fällen kann der Kirchgemeinderat davon absehen.</p>
Unfallversicherung	<p><b>Artikel 15</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kirchgemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>
Prämien BU	<p><sup>2</sup> Die Kirchgemeinde übernimmt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.</p>
Prämien NBU	<p><sup>3</sup> Die Kirchgemeinde übernimmt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zur Hälfte. Die andere Hälfte tragen die Arbeitnehmer.</p>
Krankentaggeldversicherung	<p><b>Artikel 16</b></p> <p>Schliesst die Kirchgemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab, gehen die Prämien hälftig zu Lasten der Kirchgemeinde und der Arbeitnehmer.</p>
Pensionskasse	<p><b>Artikel 17</b></p> <p><sup>1</sup> 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> <p><sup>2</sup> Der ordentliche Beitrag wird zur Hälfte von der Kirchgemeinde und zur Hälfte vom Arbeitnehmer bezahlt. Der ausserordentliche Beitrag wird zu gleichen Teilen aufgeteilt.</p> <p><sup>3</sup> Der Kirchgemeinderat legt die Eintrittsschwelle mittels einfachem Beschluss fest.</p> <p><sup>4</sup> Der Kirchgemeinderat bestimmt den Vorsorgeplan mittels einfachem Beschluss.</p>
Alters- und Hinterlassenenversicherung	<p><b>Artikel 18</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber rechnet für jeden Arbeitnehmer AHV ab dem 1.Lohnfranken ab. Bei geringfügig angestellten können diese auf schriftliche Bekanntgabe freiwillig und ausdrücklich darauf verzichten.</p> <p><sup>2</sup> Beträgt die jährliche Lohnsumme insgesamt weniger als CHF 2'300.00 so kann der Arbeitnehmer freiwillig auf die Abrechnung mittels schriftlicher Erklärung verzichten.</p>
Teuerung	<p><b>Artikel 19</b></p> <p>Die Teuerung wird jährlich anlaog dem Kanton ausgeglichen.</p>
Abgangsentschädigung/Rentenansprüche	<p><b>Artikel 20</b></p> <p>Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Kirchgemeinde keine Anwendung.</p>

Treueprämie

### Artikel 21

<sup>1</sup> Die Ausrichtung einer Treueprämie erfolgt erstmals nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren. Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.

<sup>2</sup> Die Treueprämie entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen.

<sup>3</sup> Eine ganze oder teilweise Umwandlung in das entsprechende Entgelt einschliesslich des anteilmässigen 13. Monatsgehalts kann bewilligt werden. In diesem Fall sind allfällige Zulagen nicht zu berücksichtigen.

Sitzungsgeld

### Artikel 22

Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen, Spesen

### Artikel 23

<sup>1</sup> Die Entschädigungen und Spesen an Mitglieder des Kirchgemeinderates werden im Anhang I geregelt.

<sup>2</sup> Die Löhne, Entschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen für die übrigen Behördenmitglieder, Funktionäre und Angestellte werden in der Personalverordnung geregelt.

## V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

### Artikel 24

<sup>1</sup> Dieses Reglement mit Anhang I tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften insbesondere das Personalreglement vom 28. November 1999 auf.

So beraten und angenommen durch die Kirchgemeindeversammlung vom 5. November 2023.

## KIRCHGEMEINDE EGGIWIL



Andreas Blaser  
Kirchgemeindepäsident



Annelie Wüthrich  
Sekretärin

### Auflagezeugnis

Das Kirchgemeindesekretariat hat dieses Reglement vom 5. Oktober 2023 bis 4. November 2023 (während dreissig Tagen vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Kirche Eggwil öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im Anzeiger Nr. 40 vom 5. Oktober 2023 bekannt gemacht.

Eggiwil, 6. November 2023

Die Sekretärin



Annelie Wüthrich

## Anhang I

### Jahresentschädigungen und Sitzungsgelder Kirchgemeinderat

#### 1.1 Jahresentschädigungen

##### Funktion

Jahres-  
entschädigung\*

##### 1.1.1 Präsident

CHF 2'400.00

\* Im Jahressatz sind enthalten:

- Allfällige Ferienansprüche
- Allfälliger Anteil auf 13. Monatslohn
- Allfällige Feiertagsansprüche
- Allfällige Sozialleistungen

#### 2.1 Sitzungsgelder

Mitglieder des Kirchgemeinderates, der ständigen Kommissionen und der Spezialkommissionen, Delegierte sowie Angestellte und beamtete Personen erhalten folgende Tag- und Sitzungsgelder:

a) Ganztagesessungen (ab 6 Stunden)	CHF	150.00
b) Halbtagesessungen (ab 3 Stunden)	CHF	75.00
c) ¼ Tag (bis zu 3 Stunden)	CHF	50.00
d) Stundenentschädigung (inkl. Kurzsitzung pro Stunde)	CHF	25.00

##### Sitzungsgeldberechtigt sind:

- Offizielle Sitzungen von Behörden, Kommissionen, Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Bürositzungen usw. mit Protokoll
- Offizielle Besprechungen oder Verhandlungen mit Drittpersonen
- Teilnahme an Feiern, Anlässen und Veranstaltungen (inkl. Gottesdienste) aller Art als Delegierter des Kirchgemeinderates oder für das Halten von Ansprachen, Kirchgemeindevorstellungen und dergleichen.
- Kirchgemeindeversammlung
- Mithilfe bei KUW Wanderung und KUW Elternabend
- Bezirksfest (ohne Verpflegung), Bezirkssynode (inkl. Verpflegung, Halbtagesessung)
- Besuch Kirchgemeindeferien und Konfirmationslager (Halbtages- oder Ganztagesessung)
- Mitarbeit Kirchgemeindenachmittage, Froue-Gaffee, KUW-Verpflegung, Apéro Goldene Konfirmation, Kirchenkaffee, Vorbereitungsarbeiten Wachthubelpredigt, Aussenbezirksgottesdienste (Stundenentschädigung)

##### Nicht Sitzungsgeldberechtigt für Kirchgemeinderäte sind:

- Die freiwillige Teilnahme an Vereinsanlässen und Veranstaltungen
- Ratsinterne Anlässe und Veranstaltungen
- Normale Sitzungsvorbereitungen
- Gottesdienst mit Taxidienst
- Kelchhalterdienst
- Geburtstagsbesuche bei Jubilaren
- Vertragen der Weihnachtsgeschenke

Die Spesenvergütung richtet sich nach der Verordnung zum Personalreglement.