KIRCHE UNTERSEEN
reformierte kirchgemeinde

Personalverordnung

verabschiedet durch den Kirchgemeinderat am 8. Mai 2018
Teilrevision am 12. April 2022, 13. Juni 2023, 10. Dezember 2024 und 9. Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS 3

LOHNSYSTEM 3

WEITERBILDUNG UND SUPERVISION 3

ARBEITSZEIT 5

MITARBEITERGESPRÄCH 7

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN 8

ANHANG I – ORGANIGRAMM 10

ANHANG II - GEHALTSKLASSEN 11

ANHANG III – ENTSCHÄDIGUNGEN 12

ANHANG IV – SPESEN, AUSSTATTUNGS- UND BETRIEBSKOSTEN 15

A) FÜR PFARRPERSONEN, KATECHET*IN UND SOZIALDIAKON*IN 15

B) FÜR MITARBEITENDE SIGRISTENDIENST 16

Personalverordnung (PV)

Gestützt auf das Personalreglement der Kirchgemeinde Unterseen vom 19. Juni 2018 und als Ergänzung dieses Reglements, erlässt der Kirchgemeinderat folgende Bestimmungen:

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich und Zuständigkeit

Art. 1 [1] Diese Verordnung regelt die Detailbestimmungen des Personalwesens für die Kirchgemeinde Unterseen.

[2] Ergänzend und wenn nichts anderes bestimmt ist, gelten die kantonalen Bestimmungen des Personalrechts.

Unterstellungsverhältnis

Art. 2 Das Personal der Kirchgemeinde ist dem/der Ressortvorstehenden Personal unterstellt.

Lohnsystem

Grundsatz

Art. 3 Die Kirchgemeinde übernimmt die Gehaltsklassentabelle der Reformierten Landeskirche Bern-Jura-Solothurn (Ref BE-JU-SO)[1] (Tabelle mit dem degressiven Gehaltssystem).

Zuordnung der Stellen zu Gehaltsklassen

Art. 4 Der Kirchgemeinderat ordnet jede Stelle nach Massgabe von Funktion und Aufgaben einer Gehaltsklasse zu. Er berücksichtigt die Empfehlungen des Kantons, die Anforderungen und die Belastungen. (Anhang II dieser Verordnung).

Gehaltsstufen

Art. 5 [1] Der Kirchgemeinderat reiht die Angestellten in die Gehaltsstufen ein.

[2] Er berücksichtigt dabei die Vorbildung, den Aufgabenkreis, die Anforderungen und die Verantwortung.

Weiterbildung und Supervision

Allgemeines

Grundsatz

Art. 6 [1] Die Kirchgemeinde fördert die Fortbildung des Personals der Kirchgemeinde im Rahmen der Tätigkeit.

[2] Eine Fortbildung liegt im überwiegenden Interesse der Kirchgemeinde und befähigt die Mitarbeitenden, ihre Aufgabe umfassend und qualitativ gut zu erfüllen.

[3] Eine Weiterbildung dient dazu, ihnen für die geplante Übernahme von neuen Aufgaben die dazu erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln.

[1] Teilrevision vom 9. Dezember 2025

Weiterbildungsbedürfnisse

Art. 7 Die Weiterbildungsbedürfnisse der voll- und teilzeitlich angestellten Mitarbeitenden werden im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche besprochen. Die Weiterbildung muss im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich stehen.

Bewilligung

Art. 8 [1] Die Mitarbeitenden reichen vor der geplanten Weiterbildung bei dem/der Ressortvorstehenden Personal das entsprechende Gesuchsformular für den Besuch einer Weiterbildung ein.

[2] Die/der Ressorvorstehende Personal bewilligt Weiterbildungen bis CHF 1‘500.00. Der Kirchgemeinderat bewilligt Weiterbildungen welche diesen Betrag überschreiten. Bei angeordneten Weiterbildungen werden die gesamten Kurskosten durch die Kirchgemeinde übernommen.

Krisen-, Team- und Gemeindesupervision

Art. 9 Die Kirchgemeinde übernimmt die gesamten nicht gedeckten Kosten für Krisen-, Team- und Gemeindesupervisionen. Beiträge von Ref BE-JU-SO sind vorgängig zu beantragen.

Pfarrpersonen, sozialdiakonische Mitarbeitende und Katechet*innen

Grundsatz

Art. 10 Für Pfarrerpersonen, sozial-diakonische Mitarbeitende und Katechet*innen gelten die Bestimmungen von[2] Ref BE-JU-SO.

Beitrag von Ref BE-JU-SO

Art. 11 Bis zwei Monate nach Ende der Weiterbildung ist das Formular zum Beantragen der Subvention bei der Fachstelle Weiterbildung von Ref BE-JU-SO (Weiterbildung Pfarrpersonen) einzureichen.

Beitrag Kirchgemeinde

Art. 12 [1] Die Kirchgemeinde übernimmt maximal CHF 120.00 pro Weiterbildungstag der nicht anderweitig gedeckten Kosten für Kursgebühren, Unterkunft, Verpflegung und Reise bis maximal CHF 1‘500.00 pro Jahr. Beiträge anderer Institutionen sind vorgängig anzurechnen.

[2] Die Kirchgemeinde übernimmt für individuelle Supervision die nicht anderweitig gedeckten Kosten von bis zu 12 Supervisionsstunden pro Jahr.

[3] Die Kirchgemeinde übernimmt für Weiterbildung und individuelle Supervision maximal CHF 2‘000.00 pro Kalenderjahr.

Kurzveranstaltungen

Art. 13 [1] Pfarrpersonen können jährlich zusätzlich zwei Kurzveranstaltungen (Vorträge, Kurse mit einer Dauer bis zu einem halben Tag) besuchen.

[2] Die Kurskosten bis zu einem Betrag von CHF 100.00 pro Kurzveranstaltung sowie allfällige Reisekosten übernimmt die Kirchgemeinde. Kurzveranstaltungen müssen nicht bewilligt werden. Pfarrerpersonen informieren den/die Ressortvorstehende/n Personal im Voraus über den Besuch einer Kurzveranstaltung.

[2] Teilrevision vom 10. Dezember 2024

Festangestelltes Personal mit öffentlich-rechtlichem Vertrag

Anspruch

Art. 14 Mitarbeitende haben Anrecht auf jährliche Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von maximal fünf Tagen. Die Zeitgutschrift erfolgt gemäss Beschäftigungsgrad.

Beitrag Kirchgemeinde

Art. 15 Die Kirchgemeinde übernimmt maximal CHF 1‘500.00 pro Jahr der nicht anderweitig gedeckten Kosten für Kursgebühren, Unterkunft, Verpflegung und Reise.

Aushilfspersonal mit privatrechtlicher Anstellung

Anspruch

Art. 16 Aushilfspersonal mit privatrechtlicher Anstellung hat ein Anrecht auf eine jährliche Weiterbildung.

Beitrag Kirchgemeinde

Art. 17 Die Bewilligung von Kurskosten bis CHF 150.00 pro Person liegt im Kompetenzbereich des zuständigen Ressorts des Kirchgemeinderats. Bei Kurskosten über CHF 150.00 entscheidet der/die Ressortvorstehende Personal. Die Reise- und Verpflegungskosten werden gemäss Anhang III entschädigt.

Mitglieder Kirchgemeinderat

Anspruch

Art. 18 Mitglieder des Kirchgemeinderats haben ein Anrecht auf Weiterbildung.

Beitrag Kirchgemeinde

Art. 19 [1] Kosten für Kursbesuche und Veranstaltungen, welche im Zusammenhang mit dem Amt als Mitglied Kirchgemeinderat stehen, werden von der Kirchgemeinde übernommen.

[2] Die Reise- und Verpflegungskosten werden gemäss Anhang III entschädigt.

Art. 20 Mitglieder des Kirchgemeinderats, welche einen Kurs besuchen, informieren den Gesamtkirchgemeinderat im Voraus über den geplanten Kursbesuch.

Arbeitszeit

Normalarbeitszeit

Art. 21 [1] Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% 42 Stunden brutto pro Woche.

[2] Das Personal arbeitet nach dem Jahresarbeitszeitmodell des Kantons. Für die Abgeltung besonderer Umstände, den Arbeitszeitausgleich und die Ausnahmen gelten Artikel 22[3] bis 24 dieser Verordnung.

Abgeltung besonderer Umstände

Art. 22 Auf Grund der speziellen Gegebenheiten einer Kirchgemeinde ist es unvermeidlich, dass Arbeiten abends und an Wochenenden anfallen. Diese Konstellationen liegen in der Natur der Sache. Es erfolgt keine spezielle Abgeltung. Die geleistete Arbeitszeit wird 1:1 als ordentliche Arbeitszeit berechnet.

Arbeitszeitausgleich

Art. 23 [1] Der Arbeitszeitausgleich von Überstunden wie Unterschreitungen erfolgt im Normalfall unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse während des laufenden Jahres.

[2] Die Abrechnungsperiode der Jahresarbeitszeit entspricht dem Kalenderjahr (01. Januar bis 31. Dezember). Am Ende der einjährigen Abrechnungsperiode darf ein Saldo von maximal 50 Plus- oder Minusstunden auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Zeitguthaben, welche am Ende der Abrechnungsperiode die festgelegte Maximalzahl an Plusstunden überschreiten, verfallen. Minusstunden welche am Ende der Abrechnungsperiode die festgelegte Maximalzahl überschreiten, werden vom Lohn abgezogen.

Ausnahmen

Art. 24 Ausnahmen bedürfen der Genehmigung durch den Kirchgemeinderat und müssen im Folgejahr abgebaut, nachgearbeitet oder allenfalls ausbezahlt werden.

Ferien

Art. 25 [1] Die Ferien sind im betroffenden Jahr zu beziehen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Kirchgemeinderates.

[2] Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr
25 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird;
28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird, sowie bis zum Ende des Kalenderjahrs, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird[4].

[3] *aufgehoben*[5]

Langzeitkonto

Art. 26 Entgegen den kantonalen Bestimmungen wird kein Langzeitkonto geführt.

Bezug der Treueprämie

Art. 27 Die zusätzlich als Treueprämie ausgerichteten Ferientage sind jeweils innerhalb von fünf Jahren zu beziehen.

[3] Teilrevision vom 10. Dezember 2024
[4] Teilrevision vom 10. Dezember 2024
[5] Teilrevision vom 10. Dezember 2024

Arbeitszeiterfassung

Art. 28 [1] Die Angestellten sind verpflichtet, die Arbeitszeit korrekt zu erfassen.

[2] Die Arbeitszeiterfassung ist monatlich durch den/die Ressortvorstehende/n Personal unterzeichnen zu lassen.

[3] Der/die Ressortvorstehende Personal kontrolliert die Arbeitszeit und die Ferienguthaben.

Krankheit, Unfall

Art. 29 Jede krankheitsbedingte Abwesenheit ist unverzüglich der Verwaltung oder dem Ressort Personal zu melden. Spätestens nach dem dritten Arbeitstag ist ein Arztzeugnis einzureichen.

Teamanlässe

[6]**Art. 29a** Das Teamfrühstück wird als Arbeitszeit angerechnet. Die weiteren Teamanlässe finden in der Freizeit statt und werden somit nicht als Arbeitszeit vergütet.

Mitarbeitergespräch

Grundsatz

Art. 30 [1] Das Mitarbeitergespräch (MAG) hat den Charakter einer Standortbestimmung. Es dient als Führungs- und Qualitätsentwicklungsinstrument.

[2] Kernpunkt des Mitarbeitergesprächs sind die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die Führungskultur, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven sowie die Zielvereinbarung.

[3] Das Mitarbeitergespräch für Angestellte der Kirchgemeinde findet in der Regel jährlich oder nach Bedarf statt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ein MAG zu verlangen.

[4] Das Mitarbeitergespräch sowie die neu vereinbarten Ziele und Massnahmen werden schriftlich festgehalten, von den Gesprächspartnern*innen unterzeichnet und im Personaldossier abgelegt. Die Mitarbeitenden erhalten eine Kopie der abgelegten Dokumente.

Zuständigkeit

Art. 31 Der/die Ressortvorstehende Personal ist zuständig für die Mitarbeitendengespräche.

Sexuelle Übergriffe

Art. 32 Im Falle von sexuellen Übergriffen, sei es auch nur im Verdachtsfall, ist der Kirchgemeinderat unverzüglich zu informieren. Er bestimmt das weitere Vorgehen. Er nimmt mit der Fachstelle Kontakt auf und lässt sich über die weiteren Schritte beraten.

[6] Teilrevision vom 10. Dezember 2024

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 33 Diese Verordnung tritt auf den 1. August 2018 zusammen mit den Anhängen I - IV in Kraft.

Der Kirchgemeinderat von Unterseen hat diese Verordnung an der Sitzung vom 8. Mai 2018 beschlossen.

Kirchgemeinderat Unterseen

Die Präsidentin: Die Verwalterin:

Bianca Hofer Franziska Schläppi Wyss

Bekanntmachung

Die Personalverordnung und das Inkrafttreten auf den 1. August 2018 sind im Anzeiger Interlaken Nr. 26 vom 28. Juni 2018 mit Hinweis auf Beschwerdemöglichkeit bekannt gemacht worden. Es sind keine Beschwerden eingegangen.

Kirchgemeinde Unterseen

Franziska Schläppi Wyss
Verwalterin

Teilrevision vom 12. April 2022

Mit der Teilrevision vom 12. April 2022 erfolgen Änderungen in Anhang III. Die Teilrevision tritt auf den 1. Juli 2022 in Kraft. Die Publikation ist im Amtsanzeiger vom 19. Mai 2022 erfolgt.

Kirchgemeinderat Unterseen

Bianca Hofer
Präsidium

Franziska Schläppi Wyss
Verwalterin

Teilrevision vom 13. Juni 2023

Mit der Teilrevision vom 13. Juni 2023 erfolgen Änderungen in Anhang III. Die Teilrevision tritt rückwirkend auf den 1. Mai 2023 in Kraft. Die Publikation ist im Amtsanzeiger vom 22. Juni 2023 erfolgt.

Kirchgemeinderat Unterseen

Bianca Hofer
Präsidium

Franziska Schläppi Wyss
Verwalterin

Teilrevision vom 10. Dezember 2024

Mit der Teilrevision vom 10. Dezember 2024 erfolgen Änderungen in Art. 10, 21, 25, 29a und Anhang III. Die Teilrevision tritt auf den 1. Januar 2025 in Kraft. Die Publikation ist im Amtsanzeiger vom 19. Dezember 2024 erfolgt.

Kirchgemeinderat Unterseen

Bianca Hofer
Präsidium

Franziska Schläppi Wyss
Verwalterin

Teilrevision vom 9. Dezember 2025

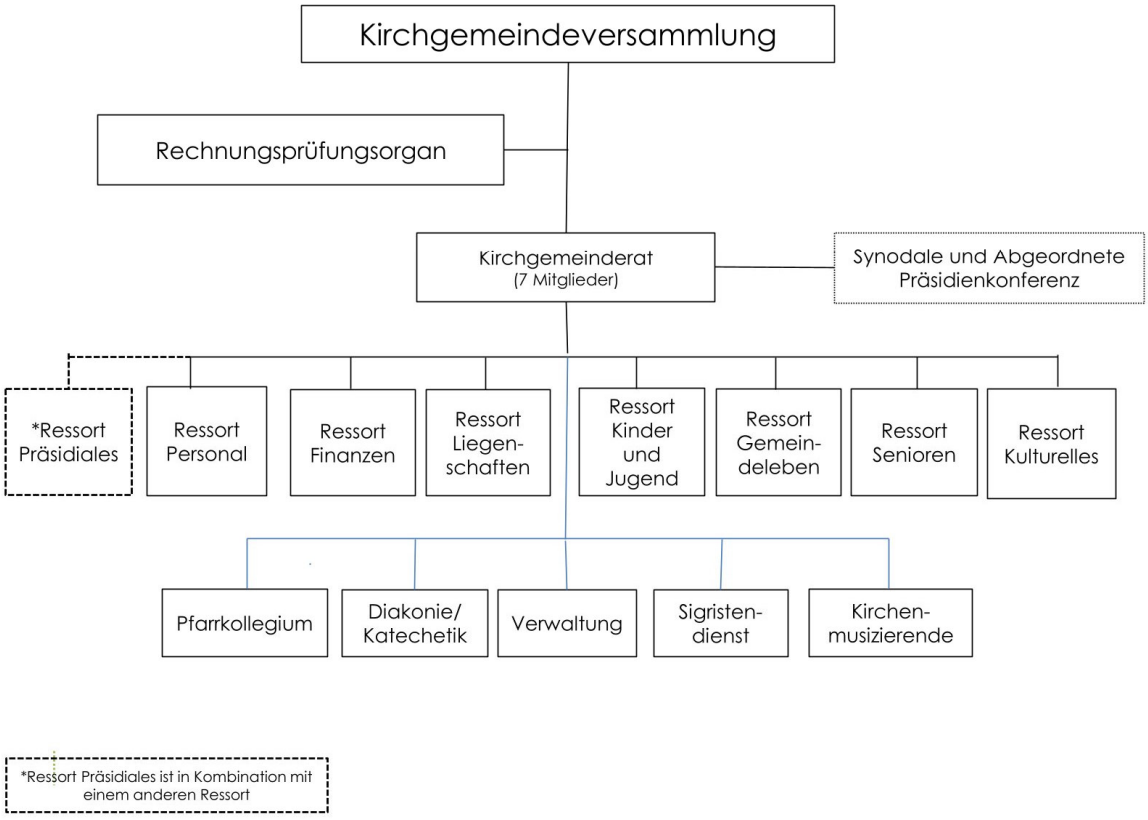
Mit der Teilrevision vom 9. Dezember 2025 erfolgen Änderungen in Art. 3 sowie Anhang II und Anhang III. Die Teilrevision tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft. Die Publikation ist im Amtsanzeiger vom 18. Dezember 2025 erfolgt.

Kirchgemeinderat Unterseen

Bianca Hofer
Präsidium

Franziska Schläppi Wyss
Verwalterin

Anhang I – Organigramm



Anhang II - Gehaltsklassen

Festangestelltes Personal mit öffentlich-rechtlichem Vertrag

Funktion	**Entschädigung**
Pfarrpersonen (durch Kirchgemeinde besoldet)	gemäss Ref BE-JU-SO[7]
Pfarrverweser*in	gemäss Ref BE-JU-SO[8]
Katechet*in	Gehaltsklasse 17
Sozialdiakon*in	Gehaltsklasse 18
Leitung Kirchenmusiker*innen[9]	Nach der jeweils gültigen „Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker“ von Ref BE-JU-SO (II.F.3)
Hauptsigrist*in	Gehaltsklasse 12
Sigrist*in-Stellvertretung ohne spezifische Berufslehre	Gehaltsklasse 9
Sigrist*in-Stellvertretung mit spezifischer Berufslehre	Gehaltsklasse 12
Sachbearbeiter*in	Gehaltsklasse 11
Verwalter*in	[10]Gehaltsklasse 15 bis18

[7] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[8] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[9] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[10] Teilrevision vom 9. Dezember 2025

Anhang III – Entschädigungen

1. Aushilfspersonal mit privatrechtlicher Anstellung (sind nicht in einer Gehaltsklasse eingereiht)

[11]Kirchenmusiker*innen	Die Besoldung richtet sich nach der jeweils gültigen „Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker“ von Ref BE-JU-SO (II.F.3). Von diesen Empfehlungen werden in folgenden Bereichen abweichende Bestimmungen angewendet: ▪ Kirchenmusiker*innen ab 70 Jahren werden mit 75% der Einzelentschädigung entlöhnt; ▪ Es kommt die Gehaltsklassentabelle von Ref BE-JU-SO zur Anwendung; ▪ Heimandachten, Taizéandachten, offenes Singen werden gemäss Anhang III, Ziffer 2 entschädigt.Solisten*innen sowie Chöre und Musikgruppen werden auch nach den Ansätzen gemäss Anhang III, Ziffer 2 entschädigt.
Organistinnen und Organisten ab 70 Jahren	[12]*aufgehoben*
Kantorin/Kantor (inkl. Taizé)	[13]*aufgehoben*
Doppelfunktion	[14]aufgehoben
Rodelführung	CHF 400.00 pro Jahr
Leitung Chilchefescht	CHF 500.00 pro Jahr
Aushilfspersonal	[15]CHF 25.00 bis 40.00 pro Stunde (inkl. Ferien-/Feiertagsentschädigung und 13. Monatslohn)
KUW-Mitarbeitende mit entsprechender Ausbildung	Die Entschädigungen richten sich nach dem aktuell gültigen Merkblatt „*Einsatz und Entschädigung von Katecheten/innen und KUW-Mitarbeitende“*
Unterstützung in KUW ohne Ausbildung	CHF 35.00 /Lektion (maximale Tagespauschale CHF 100.00); CHF 25.00 /Stunde für Teamsitzungen, Mithilfe im Gottesdienst oder Teilnahme an Elternabenden Lagerarbeit: Tagespauschale CHF 150.00 (In der Entschädigung sind Vor- und Nachbereitung sowie 13. Monatslohn und Ferien-/Feiertagsentschädigung enthalten)
Leitungspersonen Stärnschnuppeträff (Kinderkirche)	CHF 50.00 /Anlass CHF 25.00 /Stunde für Teamsitzungen, Mithilfe im Gottesdienst und die Weihnachtsaufführung Lagerarbeit: Tagespauschale CHF 150.00 (In der Entschädigung sind Vor- und Nachbereitung sowie 13. Monatslohn und Ferien-/Feiertagsentschädigung enthalten)

[11] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[12] Teilrevision vom 10. Dezember 2024
[13] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[14] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[15] Teilrevision vom 9. Dezember 2025

Fyre mit de Chlyne[16][17]	Leitungsperson CHF 100.00/Anlass Mitleitende (ohne Hauptverantwortung) CHF 50.00/Anlass (In der Entschädigung sind Vor- und Nachbereitung sowie 13. Monatslohn und Ferien-/Feiertagsentschädigung enthalten)
Leitungsperson Futura Funke[18]	CHF 50.00/Anlass (In der Entschädigung sind Vor- und Nachbereitung sowie 13. Monatslohn und Ferien-/Feiertagsentschädigung enthalten)
Freiwilligenarbeit	Die Arbeit der Freiwilligen wird in angemessener Weise anerkannt (auch durch bezahlte Weiterbildung, Einladung zu Anlässen, Geschenke).

2. Musikalische Mitwirkung bei Gottesdiensten und kirchlichen Anlässen

Funktion	**Entschädigung**
Berufsmusiker*in	CHF 200.00 bis 400.00[19]
Chöre, Musikvereine, Gruppen	CHF 300.00 bis 500.00
Laien, Auszubildende	CHF 100.00
Jugendliche bis 16 Jahre	CHF 50.00
Musikalische Begleitung Heimandachten	CHF 100.00
[20]Musikalische Begleitung Taizé-Andachten	CHF 200.00
[21]Liturgische Begleitung Taizé-Andachten	CHF 100.00
[22]Leitung offenes Singen	CHF 100.00
[23]*aufgehoben*	*aufgehoben*
[24]Probe Solist*in (mit Orgel), max. 1 x pro Anlass	½ des jeweiligen Ansatzes bis maximal CHF 100.00

Für die Festsetzung der Entschädigung ist die/der Ressortvorstehende Kulturelles zuständig.

[16] Teilrevision vom 13. Juni 2023
[17] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[18] Teilrevision vom 10. Dezember 2024
[19] Teilrevision vom 13. Juni 2023
[20] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[21] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[22] Teilrevision vom 9. Dezember 2025
[23] Teilrevision vom 12. April 2022
[24] Teilrevision vom 13. Juni 2023

[25]Reisespesen werden ab 10 Kilometer Distanz vom Wohnort zur Kirche gemäss Ziffer 3 a entrichtet. Davon ausgenommen sind Chöre, Musikvereine und Gruppen.

[26]Die Entschädigung für musikalische Mitwirkung, die durch den Musikfonds finanziert wird, kann von den obengenannten Ansätzen abweichen und wird gemäss Vorgaben in der Verordnung Fonds festgelegt.

3. Diverse Entschädigungen

a) Reisespesen

- [27]Effektive Kosten für Bahnbillet 2. Klasse oder CHF 00.70 pro Autokilometer.
  Für dienstliche Reisen sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu verwenden, soweit nicht das Fehlen eines entsprechenden Angebots, eine deutliche Zeitersparnis oder der Transport von Personen und/oder Material stattdessen die Wahl eines anderen Verkehrsmittels rechtfertigt.

b) Verpflegung

- Pro auswärtige Verpflegung wird eine Entschädigung von CHF 24.00 ausgerichtet.

[25] Teilrevision vom 12. April 2022
[26] Teilrevision vom 12. April 2022
[27] Teilrevision vom 9. Dezember 2025

Anhang IV – Spesen, Ausstattungs- und Betriebskosten

a) Für Pfarrpersonen, Katechet*in und Sozialdiakon*in

1. Erstattung Ausstattungskosten

	Pro Jahr
1.1 Amtsräume (Möblierung, Einrichtungen etc.) Die Amtsräume werden durch die Kirchgemeinde eingerichtet und ausgestattet. Es werden keine Kosten erstattet für persönliche Möbel.	--
1.2 Arbeitsplatz (Computer und Peripheriegeräte, Software, Telefon, Fax und weitere Geräte) Die Arbeitsplätze werden durch die Kirchgemeinde ausgestattet. Es werden keine Kosten erstattet für persönliche Infrastruktur.	--

2. Erstattung Betriebskosten (bei Pfarrpersonen, die der Dienstwohnungspflicht unterstehen)

	Pro Jahr
2.1 Elektrizität 1/8 der Gesamtkosten pro Wohnung	Gemäss Nebenkostenabrechnung
2.2 Heizung (inkl. Kaminfeger, Service, etc.) 2/8 der Gesamtkosten pro Wohnung	Gemäss Nebenkostenabrechnung
2.3 Umgebung Kosten gehen zu Lasten Kirchgemeinde	keine
2.4 Raumpflege Pauschalentschädigung	CHF 400.00

3. Erstattung Spesen

Bei Teilzeitstellen reduzieren sich die Beträge entsprechend dem Beschäftigungsgrad (*)

	Pro Jahr
3.1 Telefonie Telefonapparat im Büroraum wird durch Kirchgemeinde zur Verfügung gestellt (auf Wunsch) Pauschalentschädigung an Mobiltelefonabo	CHF 720.00*

3.2 Porti, Büromaterial Kosten gehen zu Lasten der Kirchgemeinde	--
3.3 Fahrspesen Pauschalentschädigung innerhalb des Gebiets „Bödeli“ (220 Arbeitstage x 6 km à CHF 0.70); Kosten für Rekognoszieren etc. nach Aufwand (Billet oder 0.70 pro km). Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen.	CHF 1‘000.00* nach Aufwand
3.4 Medien (Bücher, CD, Bilder etc.) Pauschalentschädigung	CHF 300.00*

b) Für Mitarbeitende Sigristendienst

Bei Teilzeitstellen reduzieren sich die Beträge entsprechend dem Beschäftigungsgrad (*)

1.1 Telefonie, PC Pauschalentschädigung an Mobiltelefonabo und PC	CHF 720.00*