



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

## **Personal-Leitbild für die Mitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn**

**vom 15. Dezember 1999 (Stand am 1. Januar 2020)**

*Der Synodalrat beschliesst:*

- a) Der Mensch in seiner Individualität steht bei allen personalpolitischen Überlegungen im Mittelpunkt. Der Arbeitgeber ist sich bewusst, dass das Personal der zentrale Faktor für die Erbringung der Dienstleistungen zugunsten der Bevölkerung ist.
- b) Der Arbeitgeber erwartet von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität gegenüber getroffenen Entscheiden und gegenüber der reformierten Kirche als Ganzes.
- c) Eine Anstellung innerhalb der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bedingt im Normalfall die Zugehörigkeit zur reformierten Landeskirche. Der Synodalrat regelt in einer Richtlinie, bei welchen Funktionen keine reformierte Zugehörigkeit verlangt wird oder eine entsprechende Ausnahmegewilligung möglich ist.
- d) Der Arbeitgeber stellt qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zweckmässige, gesundheitsschonende, sichere und angemessen entlohnte Arbeitsplätze zur Verfügung. Er unternimmt dabei alles, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern und soziale Härtefälle zu vermeiden.
- e) Die Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Übertragung der Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt.
- f) Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird gefördert. Die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geschützt; der Datenschutz ist gewährleistet.

- g) Kompetenzen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind aufeinander abgestimmt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen eine Mitverantwortung für das Ganze der gesamtkirchlichen Dienste.
- h) Stete Weiterbildung ist für eine optimale Erfüllung der übertragenen Aufgaben unabdingbar. Die persönliche und berufliche Fort- und Weiterentwicklung wird erwartet und angemessen unterstützt. Weiterbildungsmaßnahmen können durch die vorgesetzte Stelle gegebenenfalls angeordnet werden.
- i) Die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern basiert auf der Achtung und Würde des Einzelnen. Dies erfordert einen kooperativ-partizipativen Führungsstil; Vorgesetzte motivieren und unterstützen ihre Untergebenen. Nach getroffenen Entscheidungen wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität bei der Umsetzung erwartet.
- k) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Anrecht auf eine Beurteilung in regelmässigen Mitarbeitergesprächen; diese Beurteilungen können Auswirkungen haben auf die gehaltsmässige Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- l) Bei öffentlich zugänglichen Stellungnahmen, die nicht der Haltung des Synodalarates entsprechen, weisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich darauf hin, dass diese im eigenen Namen als Privatperson und nicht im Namen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn erfolgen.
- m) Zur Bemessung der gehaltsmässigen Entwicklung sowie der ausserordentlichen Beauftragungen (Engagements) bestehen entsprechende Instrumente.
- n) Die angemessene Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erarbeitung von Zielen, beim Setzen von Prioritäten und bei der Entscheidungsfindung ist gewährleistet.
- o) Eine offene Informationskultur im Sinne eines stufengerechten Informationsflusses und gegenseitiges Verständnis wird als unabdingbar für die Aufgabenerfüllung anerkannt.

Bern, 15. Dezember 1999

NAMENS DES SYNODALARATES

Der Präsident: *Samuel Lutz*

Der Kirchenschreiber: *Bernhard Linder*

## Änderungen

- Am 12. Dezember 2007 (Beschluss des Synodalrates):  
geändert in Bst. l und m (Anpassung an das neue Personalrecht).  
Inkrafttreten: 1. Januar 2008.
- Am 28. November 2013 (Beschluss des Synodalrates):  
geändert in Bst. c und l.  
Inkrafttreten: 1. Januar 2014.
- Am 10. Februar 2014:  
geändert in Bst. c, Ersatz der Bezeichnung "Reformierte Landeskirche Bern-Jura" durch "Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn" (terminologische Anpassung).
- Am 31. Januar 2019 (Beschluss des Synodalrates):  
geändert in Bst. c.  
Inkrafttreten: 31. Januar 2019.
- Am 28. November 2019 (Beschluss des Synodalrates):  
geändert in Bst. b, i und l.  
Inkrafttreten: 1. Januar 2020.