

Personalordnung der Römisch-Katholischen Kirche Basel-Stadt

Personalordnung vom 20. Juni 2000

Neue Personalordnung

	I. Geltungsbereich
<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>1 Die Bestimmungen dieser Ordnung finden Anwendung auf sämtliche Angestellten der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt und deren Pfarrgemeinden, nachstehend RKK genannt. Sie finden keine Anwendung auf Personen, welche im Auftragsverhältnis für die RKK tätig sind, desgleichen nicht für Personen, welche ihre Arbeitskraft ehrenamtlich oder aufgrund einer Wahl im Sinne der Wahlordnung zur Verfügung stellen. Pfarrer sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter unterstehen den Bestimmungen dieser Ordnung.</p>	<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>Abs. 1 Diese Personalordnung regelt die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Angestellten der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt (Kantonalkirche) und deren Pfarrgemeinden.</p> <p>Abs. 2 Sie findet keine Anwendung auf Mitglieder der Synode, des Kirchenrates und des Pfarreirates.</p>

2

Die Pfarrgemeinden sind berechtigt, zusätzliches Personal auf eigene Kosten anzustellen. Sie haben dabei die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäss anzuwenden. Die Vorschriften über die Pensionskasse gelten uneingeschränkt. Der/Die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen sind bei solchen Anstellungen rechtzeitig beizuziehen (Einreihung), diese übernehmen die Administration zu Lasten der betreffenden Pfarrgemeinde.³

3

Rechte und Pflichten gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise, auch wenn sich eine Bestimmung dieser Ordnung oder eines Pflichtenheftes dem reinen Wortlaut nach nicht an beide Geschlechter richtet. Vorbehalten bleiben Bestimmungen, die sich - wie der Mutterschaftsurlaub - offensichtlich nur an eines der beiden Geschlechter richten sollen.

4

Die Vorschriften dieser Ordnung gelten grundsätzlich für alle Anstellungsarten, soweit sie nicht offensichtlich Spezialbestimmungen darstellen oder anderenorts ausdrücklich für einzelne Arten abweichende Bestimmungen aufgestellt sind.

Abs. 3 (neu)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für eine bestimmte Zeit oder jeweils nach grösseren Unterbrüchen Arbeitsleistungen übernehmen, gelten als Aushilfen. Auf diese können besondere Bestimmungen Anwendung finden.

<p>Art. 35 Lehrkräfte für Religionsunterricht und Katechese</p> <p>1 Lehrkräfte, die ein Jahrespensum übernehmen, werden in der Regel wie Festangestellte behandelt, unabhängig vom Umfang des Pensums.</p> <p>2 Wer nur während eines Teiles des Schuljahres Unterricht erteilt, während der Abwesenheit der zuständigen Lehrkraft oder zur Überbrückung bei eventuell nur vorübergehend höheren Klassenzahlen, wird aushilfsweise angestellt (Art. 2 Abs. 1 lit. b); Art. 34 kommt zur Anwendung.</p> <p>3 Der Kirchenrat bestimmt, wie viele Schulstunden pro Woche in den verschiedenen Schulstufen einem vollen Pensum entsprechen.</p>	
<p>Art. 2 Anstellungsarten</p> <p>1 Die RKK stellt ihr Personal wie folgt an:</p>	<p>Art. 2 Rechtsnatur</p>

- a) als Festangestellte;
- b) als Aushilfsangestellte;
- c) als Pfarrer, Gemeindeleiterin oder Gemeindeleiter;
- d) als Auszubildende und als Fortzubildende.

2

Festangestellt werden kann nur jemand, der eine offene Stelle einnimmt oder eine feste Funktion regelmässig vertritt. Als regelmässig gilt eine Vertretung, die jemanden langfristig jeweils an bestimmten Tagen ersetzt. Festangestellte sind in der Regel im Monatslohn an-gestellt.

3

Personen, die zur Bewältigung eines ausserordentlichen Arbeitsanfalles oder zur Vertretung vorübergehend Abwesender engagiert werden, gelten als Aushilfsangestellte.

4

Bei allen Anstellungsarten ist teilzeitliche Anstellung möglich.

5

Anstellungsverhältnisse gemäss Abs. 1 lit. a und c sind öffentlich-rechtlicher Natur, auch wenn Bestimmungen des Obligationenrechtes ergänzungsweise beigezogen werden.

Die in diesem Reglement geregelten Arbeitsverhältnisse sind privatrechtlicher Natur. Es gelten die obligationenrechtlichen Bestimmungen (Art. 319 – 362 OR).

<p>6 Anstellungsverhältnisse gemäss Abs. 1 lit. b und d sind privatrechtlicher Natur, auch soweit diese Ordnung darauf Anwendung findet.</p>	
	<p>II. Anstellung und Beendigung</p>
<p>Art. 4 Anstellungsvertrag</p> <p>Längerfristige Anstellungen erfolgen mit einem schriftlichen Anstellungsvertrag, der von dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen im Einvernehmen mit der Wahlbehörde ausgearbeitet wird und aus dem mindestens folgende Punkte klar hervorgehen:</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 3 Anstellungsvertrag</p> <p>Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.</p>

Art. 3 Wahlbehörde

1

Zuständig für die Wahl der Festangestellten der RKK sind - wobei für die Anstellung theologisch Ausgebildeter auf entsprechende Funktionen zuvor das Einvernehmen mit der Bistumsleitung und der Dekanatsleitung bzw. dem Regionaldekan herbeizuführen ist -:

- a) für die Angestellten der Kantonalkirche: der Kirchenrat, mit der Möglichkeit, seine Kompetenz zu delegieren;
- b) für die Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter: die Stimmberechtigten der betreffenden Pfarrgemeinde (stille Wahl vorbehalten);
- c) für die übrigen Angestellten der Pfarrgemeinde: der Pfarreirat.

2

Die Wahlen gemäss Abs. 1 lit. c unterliegen der Genehmigung durch den Kirchenrat. Der Kirchenrat kann seine Genehmigungskompetenz delegieren.

3

Aufgehoben

Art. 4 Zuständigkeit und Voraussetzungen

Abs. 1

Zuständig für die Wahl und Anstellung der Angestellten der Kantonalkirche ist der Kirchenrat. Er kann die Zuständigkeit innerhalb der Kantonalkirche delegieren.

Abs. 2

Zuständig für die Wahl und Anstellung der Angestellten der Pfarrgemeinde ist (mit Ausnahme jener von Abs. 3) der Pfarreirat. Diese Wahlen unterliegen der Genehmigung durch den Kirchenrat. Der Kirchenrat kann seine Genehmigungskompetenz innerhalb der Kantonalkirche delegieren.

Die Pfarrgemeinden können die Zuständigkeit der Anstellung mit entsprechendem Beschluss an den Kirchenrat übertragen.

Abs. 3

Bei Pfarrern sowie bei Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern erfolgt die Wahl durch die Pfarrwahlkommission (stille Wahl) unter Vorbehalt, dass von 100 Stimmberechtigten eine Urnenwahl verlangt wird. Diese Wahlen unterliegen der Genehmigung durch den Kirchenrat.

4

Für die Anstellung von Aushilfsangestellten sowie von Aus- und Fortzubildenden (Art. 2 Abs. 1 lit. b und d) sind vorbehältlich der Abs. 5 und 6 zuständig:

- a) für Personal der Verwaltung: der/die Verwalter/in der kantonal-kirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen;
- b) für Personal der Pfarrgemeinden: der Pfarreirat, mit der Möglichkeit, seine Kompetenz zu delegieren;
- c) für aushilfsweise angestellte Lehrkräfte für den schulischen Re-ligionsunterricht (RU): das Rektorat für RU.

5

Die Anstellung von Aushilfen bedarf der vorherigen Zustimmung des/der Verwalters/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und des/der Leiters/in Personalabteilung zusammen, mit Ausnahme der Anstellung von Vertretungen für Abwesende in den Bereichen RU, Kirchenmusik und Seelsorge bei unaufschiebbaren Geschäften.

6

Abs. 4

Für die Besetzung von Stellen, die eine bischöfliche Sendung voraussetzen, muss vor der Anstellung bzw. vor der Wahl das Einvernehmen der Bistumsleitung vorliegen.

Abs. 5

Für Seelsorgerinnen und Seelsorger mit bischöflicher Sendung ist die durch den Bischof erteilte Sendung eine zwingende Anstellungsvoraussetzung. Somit beginnt das Vertragsverhältnis frühestens mit deren Inkrafttreten.

Abs. 6

Die Anstellung erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Bewerberinnen und Bewerber der Anstellungsinstanz einen Privatauszug aus dem Strafregister einreichen. Bei der Anstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion ist zusätzlich zum Strafregisterauszug ein Sonderprivatauszug einzureichen.

<p>Überschreitet die aushilfsweise Anstellung 12 Stunden pro Woche und die Dauer von drei Monaten, so gelten die selben Wahl- und Genehmigungskompetenzen wie gemäss den Abs. 1 und 2 hievor.</p>	
<p>Art. 7 Altersgrenze</p> <p>1 Das Dienstverhältnis endet infolge Erreichens der Altersgrenze ohne Kündigung mit dem 65. Altersjahr für Frauen und für Männer. Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist im Rahmen der Bestimmungen des Pensionskassenreglementes möglich.</p> <p>2 Bei Vorliegen wichtiger Gründe ist eine Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze oder die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus möglich.</p> <p>3</p>	<p>Art. 5 Beendigung</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ordentliche Kündigung b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) fristlose Auflösung d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen e) Erreichen der Altersgrenze und Versetzung in den Ruhestand f) Tod g) Ablauf der Amtsdauer ohne Wiederwahl oder vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Amtsperiode gemäss diesem Artikel.

<p>Die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus bedarf stets einer schriftlichen Vereinbarung. Eine Verlängerung der Anstellung um mehr als sechs Monate bedarf zudem in jedem Falle der Zustimmung des Kirchenrates.</p> <p>4 Bei Verlängerungen muss jeweils auch die Frage der Leistungsfähigkeit geprüft und allenfalls eine Anpassung des Lohnes bei entsprechendem Pensionierungsanteil vorgenommen werden.</p> <p>5 Neuanstellungen nach Erreichen der Altersgrenze erfolgen stets aushilfsweise (Art. 2 Abs. 1 lit. b).</p> <p>6 Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die während einer festen Amtsdauer das 65. Altersjahr erreichen, vollenden ihre Amtsdauer, soweit nichts anderes vereinbart wird.</p>	
<p>Art. 5 Probezeit</p> <p>1 Ohne abweichende schriftliche Vereinbarung gilt eine Probezeit von drei Monaten.</p>	<p>Art. 6 Kündigung in der Probezeit</p> <p>Abs. 1 Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann schriftlich eine kürzere</p>

<p>2 Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.</p> <p>3 Für Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die auf eine feste Amtsdauer gewählt sind, besteht keine Probezeit.</p>	<p>oder eine längere Probezeit vereinbart oder eine solche ausnahmsweise wegbedungen werden. Sie darf jedoch höchstens sechs Monate betragen. Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.</p> <p>Abs. 2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, kann die Arbeitgeberin die Probezeit angemessen verlängern.</p> <p>Abs. 3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.</p> <p>Abs. 4 Für Pfarrer sowie für Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die auf eine feste Amtsdauer gewählt sind, besteht keine Probezeit.</p>
<p>Art. 6 Kündigung</p> <p>1</p>	<p>Art. 7 Ordentliche Kündigung</p> <p>Abs. 1</p>

Nach Ablauf der Probezeit gelten für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses beiderseits folgende Fristen:

- a) 1 Monat während des ersten Dienstjahres auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats;
- b) 2 Monate während des zweiten Dienstjahres auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats;
- c) 3 Monate vom Beginn des dritten Dienstjahres an auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats;
- d) Im Anstellungsvertrag können namentlich für Kaderpositionen andere Kündigungsfristen vereinbart werden.

2

Soll Festangestellten gekündigt werden, muss ein Gespräch zwischen den direkt Betroffenen vorausgehen.

3

Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter sind auf eine feste Amtsdauer gewählt, die mit der Amtsdauer des Dekanats korrespondiert.

4

Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine ohne Grundangabe kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit gelten für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowohl für die Arbeitgeberin als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die folgenden Fristen:

- a) 1 Monat während des ersten Dienstjahres auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats;
- b) 2 Monate während des zweiten Dienstjahres auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats;
- c) 3 Monate vom Beginn des dritten Dienstjahres an auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats;
- d) Im Anstellungsvertrag können andere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Abs. 2

Wird eine Kündigung in Erwägung gezogen, ist die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer vorgängig anzuhören.

Abs. 3

Für die Kündigung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern mit bischöflicher Sendung muss vor der Kündigung das Einvernehmen der Bistumsleitung vorliegen.

Abs. 4

Das Arbeitsverhältnis von Pfarrern sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern (Leitung der Pfarrei) kann während der

<p>5 Die Anstellungsbehörde kann nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigen, a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird; c) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt; d) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat; e) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p>	<p>Amtsperiode beidseits unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten, jeweils auf Ende eines Monats vorzeitig aufgelöst werden. Die Zuständigkeit liegt beim Pfarreirat. Der Kündigungsentscheid unterliegt der vorgängigen Genehmigung durch den Kirchenrat.</p> <p>Die Kündigung von Pfarrern sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern (Leitung der Pfarrei) steht unter dem Vorbehalt, dass von 100 Stimmberechtigten innert 6 Wochen nach Bekanntmachung der Kündigung durch den Pfarreirat verlangt wird, die Kündigung den Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde zu unterbreiten. Dadurch wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht gehemmt. Wenn die Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde die Kündigung bestätigen, bleibt es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Kündigungstermin; wenn die Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde die Kündigung nicht bestätigen, wird das Arbeitsverhältnis zu den im Zeitpunkt der Kündigung geltenden Bedingungen fortgesetzt.</p>
<p>6 Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde gemäss Abs. 5 lit. c und bei wiederholter Pflichtverletzung gemäss Abs. 5 lit. d kann nur dann erfolgen, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.</p>	<p>Abs. 5 Eine unrechtmässige Kündigung führt nicht zur Wiederanstellung bzw. Weiterbeschäftigung einer gekündigten Arbeitnehmerin bzw. eines gekündigten Arbeitnehmers.</p>
<p>7 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie in der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und der Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher</p>	

Erlasse oder mit der Tätigkeit als Interessensvertreterin oder Interessensvertreter des Personals begründet ist.

Art. 6 bis

Veränderung der Arbeitsstelle infolge Restrukturierung⁹

1

Wird eine Arbeitsstelle infolge einer Restrukturierung durch die RKK aufgehoben oder massgeblich reduziert, ohne dass dem oder der Angestellten eine andere der Befähigung entsprechende Arbeitsstelle übertragen werden kann, so hat der oder die Betroffene Anspruch auf Entschädigung, wenn nicht die Aufhebung der Stelle bei der Einstellung ausdrücklich vorbehalten worden ist.

2

Der Kirchenrat trifft zugunsten der Betroffenen die notwendigen Massnahmen in den Ausführungsbestimmungen. Er regelt darin namentlich die Entschädigungen für Umschulungen, vorzeitige Pensionierungen, Stellensuche und -vermittlung.

3

Der Höchstbetrag der Entschädigung pro Person darf das zweifache der Ausgabenkompetenz des Kirchenrates nicht überschreiten.

Art. 36

Kündigung und Veränderung im Anstellungsumfang

1

Für die Kündigung gelten unter Vorbehalt von Abs. 2 grundsätzlich die Bestimmungen in Art. 6 dieser Ordnung.

2

In den letzten drei Wochen jedes Schuljahres wird der neue Anstellungsumfang ohne Kündigung nach vorheriger Kontaktnahme mit den Angestellten neu festgelegt, entsprechend dem Bedarf an Schulstunden im neuen Jahr. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung im bisherigen Umfang besteht nur, wenn dies im Anstellungsvertrag ausdrücklich schriftlich vereinbart worden ist; vorbehalten bleibt auch dann die Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gemäss Art. 6 dieser Ordnung.

Abs. 6

Zum Ende jedes Schuljahres wird der neue Anstellungsumfang für die Religionslehrkräfte nach vorheriger Kontaktnahme festgelegt, entsprechend dem Bedarf an Schulstunden im neuen Jahr. Eine nicht einvernehmliche Reduktion des Anstellungsumfangs hat unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen dieser Ordnung zu erfolgen.

	<p>Art. 8 Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses</p> <p>Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung. Wird das befristete Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.</p>
	<p>Art. 9 Fristlose Auflösung</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.</p> <p>Die Bestimmungen von Art. 7 Abs. 2 – 5 gelten auch für die fristlose Auflösung.</p>

	<p>Art. 10 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.</p>
	<p>Art. 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität</p> <p>Mit Beginn von Rentenzahlungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung wird das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Umfang aufgelöst.</p>
<p>Art. 7 Altersgrenze</p> <p>1 Das Dienstverhältnis endet infolge Erreichens der Altersgrenze ohne Kündigung mit dem 65. Altersjahr für Frauen und für Männer.</p>	<p>Art. 12 Beendigung infolge Alter</p> <p>Abs. 1 Das Arbeitsverhältnis endet infolge Erreichens der Altersgrenze ohne Kündigung mit dem 65. Altersjahr für Frauen und für Männer.</p>

Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist im Rahmen der Bestimmungen des Pensionskassenreglementes möglich.

2

Bei Vorliegen wichtiger Gründe ist eine Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze oder die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus möglich.

3

Die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus bedarf stets einer schriftlichen Vereinbarung. Eine Verlängerung der Anstellung um mehr als sechs Monate bedarf zudem in jedem Falle der Zustimmung des Kirchenrates.

4

Bei Verlängerungen muss jeweils auch die Frage der Leistungsfähigkeit geprüft und allenfalls eine Anpassung des Lohnes bei entsprechendem Pensionierungsanteil vorgenommen werden.

5

Neuanstellungen nach Erreichen der Altersgrenze erfolgen stets aushilfsweise (Art. 2 Abs. 1 lit. b).

6

Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist im Rahmen der Bestimmungen des Pensionskassenreglementes möglich.

Abs. 2

Bei Vorliegen wichtiger Gründe ist eine Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze oder die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus möglich.

Neuanstellungen nach Erreichen der Altersgrenze oder die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze erfolgen stets befristet.

Abs. 3

<p>Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die während einer festen Amtsdauer das 65. Altersjahr erreichen, vollenden ihre Amtsdauer, soweit nichts anderes vereinbart wird.</p>	<p>Pfarrer sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die während einer festen Amtsdauer das 65. Altersjahr erreichen, vollenden ihre Amtsdauer, soweit nichts anderes vereinbart wird.</p>
	<p>III. Rechte und Pflichten</p>
	<p>1. Arbeitsleistung, interne Beschwerde</p>
<p>Art. 8 Rechte und Pflichten</p> <p>1 Die Angestellten erfüllen die ihnen übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft und widmen ihre Arbeitszeit ausschliesslich ihrer Arbeit.</p> <p>2 Sie dürfen ohne schriftliche Bewilligung des Kirchenrates keine Nebenbeschäftigung annehmen, welche ihre Tätigkeit bei der RKK beeinträchtigen könnte. Die Bewilligung ist im Voraus einzuholen. Der Kirchenrat hört direkte Vorgesetzte an.</p>	<p>Art. 13 Arbeitsleistung</p> <p>Abs. 1 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllen die ihnen übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft und widmen ihre Arbeitszeit ausschliesslich ihrer Arbeit.</p> <p>Abs. 2 Sie dürfen ohne schriftliche Bewilligung des Kirchenrates keine Nebenbeschäftigung annehmen, welche ihre Tätigkeit bei der Kantonalkirche beeinträchtigen könnte. Die Bewilligung ist im Voraus einzuholen. Vor der Erteilung der Bewilligung hört der</p>

3

Werden Angestellte der RKK zusätzlich für Dritte gegen Lohn oder gegen lohnähnliche Entschädigung tätig, so darf der Umfang sämtlicher Anstellungen insgesamt 110% einer ganzen RKK-Anstellung nicht übersteigen. Der Kirchenrat kann bei Vorliegen wichtiger Gründe Ausnahmen bewilligen.

4

Alle Angestellten haben das Recht, unter Einhaltung des Instanzenweges Beschwerden über ihr Anstellungsverhältnis anzubringen. Im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz steht den von Belästigungen betroffenen Personen das Recht zu, direkt bei dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung jeweils einzeln oder direkt beim Kirchenrat Beschwerde einzureichen und ein Disziplinarverfahren zu verlangen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Gleichstellung von Frau und Mann bleiben vorbehalten.

5

Die Mitsprache innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs ist gewährleistet. Der Kirchenrat fördert durch ein Reglement im Rahmen eines Vorschlagswesens die kreative Mitarbeit auch ausserhalb des eigenen Aufgabenbereiches der einzelnen Mitarbeitenden.

Kirchenrat die direkten Vorgesetzten der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers an.

Abs. 3

Die Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs ist gewährleistet.

Abs. 4

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Vorgesetzte führen mindestens ein Mal jährlich ein Mitarbeitergespräch. Dabei werden die Erfahrungen und Erwartungen besprochen und die Ziele festgelegt. Der Kirchenrat regelt die Details in einem Reglement. Bei

<p>6 Mitarbeitende und Vorgesetzte führen mindestens ein Mal jährlich ein Mitarbeitergespräch. Dabei werden die Erfahrungen und Erwartungen besprochen und die Ziele festgelegt. Der Kirchenrat regelt die Details in einem Reglement.</p> <p>7 Die Angestellten bewahren Verschwiegenheit. Diese Dienstpflicht gilt über die Dauer der Anstellung hinaus. Auf die Bestimmungen über den Datenschutz wird besonders hingewiesen.</p>	<p>Personen, die mit einer bischöflichen Sendung arbeiten, wird das Mitarbeitergespräch nach den inhaltlichen Vorgaben des Bistums geführt.</p> <p>Abs. 5 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewahren Verschwiegenheit. Diese Pflicht gilt über die Dauer der Anstellung hinaus. Auf die Bestimmungen über den Datenschutz wird besonders hingewiesen.</p> <p>Abs. 6 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion müssen spätestens alle drei Jahre neue, aktualisierte Privatauszüge und Sonderprivatauszüge einreichen.</p>
<p>Art. 9 Verletzung der Dienstpflichten</p> <p>1 Die Angestellten haften der RKK für allen Schaden, den sie ihr unter Verletzung ihrer Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig zufügen.</p>	<p>Art. 14 Ablehnung von Vorteilen (neu)</p> <p>Abs. 1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p>

2

Bei mangelhafter Pflichterfüllung und bei Pflichtverletzungen seitens der Angestellten kann der Kirchenrat angemessene Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

3

Disziplinarmaßnahmen sind:

- a) Ermahnung;
- b) Verweis;
- c) Verweigerung von Stufenanstiegen;
- d) Rückstufung;
- e) Androhung der (ggf. fristlosen) Entlassung;
- f) Entlassung unter Einhaltung der Kündigungsfrist;
- g) Fristlose Entlassung.

4

Die Vorgesetzten sind berechtigt, dem Kirchenrat auf dem Dienstweg Antrag auf Ergreifung einer Disziplinarmaßnahme zu stellen. Der Antrag ist zu begründen.

5

Vor Ergreifen einer Disziplinarmaßnahme ist Betroffenen Gelegenheit zu geben, zum Antrag Stellung zu nehmen.

6

Jede Disziplinarmaßnahme ist schriftlich und begründet zu eröffnen. Gegen die Massnahme steht der Rekurs an die Rekurskommission der RKK offen. Diese entscheidet letztinstanzlich (§ 11 Abs. 4 der Verfassung). Bei Disziplinaentscheiden gegen

Abs. 2

Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

<p>Mitarbeitende, die kanonisch-rechtlich dem Dekan oder dem Regionaldekan unterstehen, steht auch den kanonisch-rechtlich Vorgesetzten das Rekursrecht zu.</p> <p>7</p> <p>Der Rekurs ist schriftlich und begründet innert dreissig Tagen seit der schriftlichen Eröffnung der Disziplinar-massnahme bei der Rekurskommission einzureichen.</p> <p>8</p> <p>Dem Rekurs gegen eine Massnahme nach Abs. 3 lit. g kommt keine aufschiebende Wirkung zu. Die Rekurskommission kann jedoch eine solche verfügen.</p> <p>9</p> <p>Liegt ein ernsthafter Verdacht auf eine schwerwiegende Verfehlung vor, so kann das Präsidium des Kirchenrates vor der genauen Abklärung des Sachverhaltes und der Rechtslage Angestellte unter Belassung des Lohnes provisorisch im Dienste einstellen. Einer allfälligen Beschwerde gegen diese Dienst-einstellung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.</p>	
<p>Art. 8 Abs. 4</p> <p>4</p>	<p>Art. 15 Interne Beschwerde</p>

<p>Alle Angestellten haben das Recht, unter Einhaltung des Instanzenweges Beschwerden über ihr Anstellungsverhältnis anzubringen. Im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz steht den von Belästigungen betroffenen Personen das Recht zu, direkt bei dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung jeweils einzeln oder direkt beim Kirchenrat Beschwerde einzureichen und ein Disziplinarverfahren zu verlangen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Gleichstellung von Frau und Mann bleiben vorbehalten.</p>	<p>Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, unter Einhaltung des Instanzenweges Beschwerden über ihr Arbeitsverhältnis anzubringen. Im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz steht den von Belästigungen betroffenen Personen das Recht zu, direkt bei dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung jeweils einzeln oder direkt beim Kirchenrat Beschwerde einzureichen und ein Verfahren zu verlangen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Gleichstellung von Frau und Mann bleiben vorbehalten.</p>
	<p>2. Besoldung</p>
<p>Art. 38</p> <p>1</p>	<p>Art. 16 Lohn Die Löhne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nach Funktion und Aufgaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von Lohnklassen und Stufen gemäss den nachfolgenden Bestimmungen festgelegt.</p>

Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter können auf einen Teil ihrer Lohnansprüche verzichten, ohne Reduktion ihrer Anstellungsprozente und des Umfanges ihrer Dienstverpflichtungen, und mit dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen vereinbaren, dass im entsprechenden Kostenumfang durch und zu Lasten der RKK für ihren privaten Haushalt hauswirtschaftliche Betriebsangestellte angestellt werden.²⁵

2

Leben Vikare, Diakone oder Lientheologen/in in Wohngemeinschaft im Pfarrhaus, so können sie sich ihrerseits einer Lohnreduktion gemäss Abs. 1 zu Gunsten einer Erhöhung der Anstellungsprozente der hauswirtschaftlichen Betriebsangestellten anschliessen.

3

Die mögliche Lohnreduktion gemäss Abs. 1 + 2 beträgt maximal 30% pro Person.

4

Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter können bei dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen beantragen, dass hauswirtschaftliche Betriebsangestellte für ihren Pfarrhaushalt

<p>durch die RKK zu einem höheren Prozentsatz angestellt werden, als den gemäss Abs. 1 + 2 eingesparten Kosten entspricht. Die dadurch bedingten Mehrkosten der RKK gehen voll zu Lasten der Antragstellenden.²⁶</p> <p>5 Die Auswahl der hauswirtschaftlichen Betriebsangestellten, welche gemäss Abs. 1 - 4 angestellt werden, erfolgt im Einvernehmen mit den Betroffenen.</p> <p>6 Alle Details sind durch schriftlichen Vertrag zu regeln.</p>	
<p>Art. 11 Einreihungsplan</p> <p>1 Die Einreihung der Stellen erfolgt gemäss den Richtpositionen im Anhang 1, die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind (=Einreihungsplan=ERP).</p> <p>2 Es bestehen 13 Lohnklassen. Jede Lohnklasse hat 25 Jahresstufen.</p> <p>3</p>	<p>Art. 17 Richtpositionen und Lohnklassen</p> <p>Abs. 1 Die Einreihung der Stellen erfolgt gemäss den Richtpositionen im Anhang 1, die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind (=Einreihungsplan=ERP).</p> <p>Abs. 2 Es bestehen 13 Lohnklassen. Jede Lohnklasse hat 25 Jahresstufen.</p>

<p>Die Synode ist zuständig für die Festlegung und die Änderung des Anhanges 1.</p> <p>4 Der Kirchenrat umschreibt die Richtpositionen in einem Reglement.</p> <p>Art. 12 Lohntabelle</p> <p>1 Für die den einzelnen Lohnklassen und -stufen zukommenden Lohnansätze ist der Anhang 2 massgebend (= Lohntabelle).</p> <p>2 Die Synode ist zuständig für die Festlegung und die Änderung des Anhanges 2.</p> <p>3 Der Kirchenrat erlässt Richtlinien für die Festlegung der Löhne von Auszubildenden und Fortzubildenden.</p> <p>Art. 13 Einreihung</p>	<p>Abs. 3 Der Kirchenrat umschreibt die Richtpositionen in einem Reglement.</p> <p>Abs. 4 Für die den einzelnen Lohnklassen und -stufen zukommenden Lohnansätze ist der Anhang 2 massgebend (= Lohntabelle). Der Kirchenrat erlässt Richtlinien für die Festlegung der Löhne von Auszubildenden und Fortzubildenden.</p> <p>Abs. 5 Die Synode ist zuständig für die Festlegung und die Änderung des Anhanges 1 und 2.</p> <p>Abs. 6 Der Kirchenrat berichtet jährlich gleichzeitig mit dem Voranschlag über die Teuerung. Er stellt den Antrag an die Synode, ob und in welcher Höhe eine Teuerungsanpassung erfolgen soll und berücksichtigt dabei den Indexstand (Konsumentenpreisindex) und die finanziellen Verhältnisse der Kantonalkirche.</p> <p>18 Einreihung</p>
--	--

<p>1 Die einzelnen Stellen werden durch den Kirchenrat in die gemäss Art. 11 beziehungsweise Anhang 1 zutreffende Lohnklasse eingereiht.</p>	<p>Abs. 1 Die einzelnen Stellen werden durch den Kirchenrat in die gemäss Art. 17 beziehungsweise Anhang 1 zutreffende Lohnklasse eingereiht.</p>
<p>2 Die Einreihung der Festangestellten in die zutreffende Lohnklasse und Lohnstufe erfolgt durch den Kirchenrat. Der Kirchenrat kann diese Kompetenz an den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen delegieren.12</p>	<p>Abs. 2 Die Einreihung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die zutreffende Lohnklasse und Lohnstufe erfolgt durch den Kirchenrat. Der Kirchenrat kann diese Kompetenz an den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen delegieren.</p>
<p>3 Die Einreihung der Aushilfsangestellten in die zutreffende Lohnklasse und Lohnstufe erfolgt durch den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen, soweit nicht gemäss Art. 3 Abs. 6 dieser Ordnung der Kirchenrat Wahl- oder Genehmigungsbehörde ist.</p>	<p>Abs. 3 Die Festsetzung der Löhne der Auszubildenden und der Fortzubildenden erfolgt im Rahmen der Richtlinien des Kirchenrates durch den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen.</p>
<p>4 Die Festsetzung der Löhne der Auszubildenden und der Fortzubildenden erfolgt im Rahmen der Richtlinien des Kirchenrates durch den/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und den/die Leiter/in Personalabteilung zusammen.</p>	<p>Abs. 4 Für Funktionen beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pfarngemeinden hat der zuständige Pfarreirat das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.</p> <p>Abs. 5</p>

<p>5 Für Funktionen beziehungsweise Angestellte der Pfarrgemeinden hat der zuständige Pfarreirat das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.</p> <p>6 Für Funktionen beziehungsweise Angestellte überpfarreilicher Institutionen haben Kommissionen, welche für die Anstellung des Personals ein Vorschlagsrecht besitzen, auch das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.</p>	<p>Für Funktionen beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überpfarreilicher Institutionen haben Kommissionen, welche für die Anstellung des Personals ein Vorschlagsrecht besitzen, auch das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.</p> <p>Abs. 6 In begründeten Fällen oder zur Gewinnung bzw. Erhaltung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Auszeichnung besonders hervorragender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann der Kirchenrat ad-personam-Einreihungen vornehmen.</p>
<p>Art. 14 Berechnung der Stufe; Einstell-Lohn</p> <p>1 Stufeneinreihung und Stufenanstieg erfolgen ordentlicherweise gemäss der Berufserfahrung beziehungsweise gemäss bei der RKK geleisteten Dienstjahren. Bei der Einstellung wird nebst der bisherigen Berufserfahrung berufsförderliche Lebenserfahrung insbesondere in der Familienarbeit angemessen angerechnet.</p> <p>2</p>	<p>Art. 19 Berechnung der Stufe; Einstell-Lohn</p> <p>Abs. 1 Stufeneinreihung und Stufenanstieg erfolgen ordentlicherweise gemäss der Berufserfahrung beziehungsweise gemäss bei der Kantonalkirche geleisteten Dienstjahren. Bei der Einstellung wird nebst der bisherigen Berufserfahrung berufsförderliche Lebenserfahrung insbesondere in der Familienarbeit angemessen angerechnet.</p>

Werden nicht alle Anforderungen der zu besetzenden Funktion erfüllt, kann ein von der Stelleneinreihung abweichender Einstell-Lohn festgesetzt werden.

3

Bei Abwesenheiten von insgesamt mehr als sechs Monaten pro Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall, Militärdienst, bezahltem oder unbezahltem Urlaub und dergleichen erfolgt für das nächste Jahr kein Stufenanstieg. Teilweise Abwesenheiten werden prozentual angerechnet.

Art. 15 Berechnung der Dienstjahre

1

Die Dienstjahre werden nach effektiven Jahren berechnet. Für die Einstufung wird jedoch auf das Kalenderjahr abgestellt.

2

Bei Eintritt in das Anstellungsverhältnis vor dem 2. Juli zählt das Eintrittsjahr für die Einstufung als volles Dienstjahr; bei Eintritt nach dem 1. Juli gilt für die Einstufung erst das nächste Kalenderjahr als erstes Dienstjahr.

Abs. 2

Werden alle Anforderungen der zu besetzenden Funktion erfüllt, erfolgt die Stufeneinreihung abschliessend aufgrund der in Abs. 1 errechneten Erfahrung.

Werden nicht alle Anforderungen der zu besetzenden Funktion erfüllt, wird ein von der Stelleneinreihung abweichender Einstell-Lohn festgesetzt.

Abs. 3

Bei Abwesenheiten von insgesamt mehr als sechs Monaten pro Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall, Militärdienst, bezahltem oder unbezahltem Urlaub und dergleichen erfolgt für das nächste Jahr kein Stufenanstieg. Teilweise Abwesenheiten werden prozentual angerechnet.

Abs. 4

In begründeten Fällen oder zur Gewinnung bzw. Erhaltung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern oder zur Auszeichnung besonders hervorragender Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer kann der Kirchenrat ad-personam-Einstufungen vornehmen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pfarrgemeinden hat der zuständige Pfarreirat das Recht, einen Antrag zu stellen.

Abs. 5

	<p>Bei nachhaltig ausgezeichneten Leistungen kann für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Abweichung vom regulären Stufenanstieg um eine oder zwei zusätzliche Jahresstufen erhöht werden. Näheres regelt der Kirchenrat in einem Reglement.</p> <p>Art. 20 Berechnung der Dienstjahre</p> <p>Abs. 1 Die Dienstjahre werden nach effektiven Jahren berechnet. Für die Einstufung wird jedoch auf das Kalenderjahr abgestellt.</p> <p>Abs. 2 Bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli zählt das Eintrittsjahr für die Einstufung als volles Dienstjahr; bei Eintritt nach dem 1. Juli gilt für die Einstufung erst das nächste Kalenderjahr als erstes Dienstjahr.</p>
--	--

Art. 17, 19
Art. 37 Abs. 2, Abs. 1
Art. 17
13. Monatslohn
Zum ordentlichen Jahre

sgehalt wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet, der im November ausbezahlt und aufgrund des ordentlichen Jahresgehaltes berechnet wird - ohne Einbezug von Zulagen. Bei Austritt im Laufe des Kalenderjahres wird der 13. Monatslohn pro rata mit der letzten Gehaltszahlung ausgerichtet.

Art. 19
Auszahlung / Rückerstattung

1
Wenn aus dem Anstellungsvertrag nichts anderes hervorgeht, stehen Festangestellte im Monatslohnverhältnis.

2
Die Lohnauszahlung erfolgt jeweils in den letzten Tagen jedes Monats. Dies gilt auch für im Stundenlohn Angestellte. Bei Einreichung der Stundenabrechnung innert der ersten zehn Tage eines Monats erfolgt die definitive Abrechnung mit der Lohnzahlung dieses Monats, andernfalls erst im folgenden Monat.

Art. 21 Lohnzahlung bzw. 13. Monatslohn

Abs. 1
Wenn aus dem Arbeitsvertrag nichts anderes hervorgeht, stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis.

Abs. 2
Die Lohnauszahlung erfolgt jeweils in den letzten Tagen jedes Monats.

Abs. 3
Zum ordentlichen Jahresgehalt wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet, der im November ausbezahlt und aufgrund des ordentlichen Jahresgehaltes berechnet wird - ohne Einbezug von Zulagen. Bei Austritt im Laufe des Kalenderjahres wird der 13. Monatslohn pro rata mit der letzten Gehaltszahlung ausgerichtet.

Abs. 4
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Aushilfen gelten, werden im Stundenlohn entlohnt.

Abs. 5

<p>3 Wer Leistungen irgendwelcher Art (z.B. Lohn, Zulagen) zu Unrecht bezogen hat, muss diese zurückerstatten, bei Bösgläubigkeit zuzüglich Zins. Die Verjährungsfrist beträgt 5 Jahre.</p> <p>Art. 37 1 Lehrkräfte, die im Sinne von Art. 35 Abs. 1 als Festangestellte gelten, werden im Monatslohn angestellt.</p> <p>2 Lehrkräfte, die im Sinne von Art. 35 Abs. 2 als Aushilfsangestellte gelten, werden im Stundenlohn angestellt. Dasselbe gilt auch für Lehrkräfte, die im Sinne von Abs. 1 festangestellt sind, für den Teil ihrer Tätigkeit, der ggf. über ihre ordentliche Anstellung hinausgeht, z.B. bei sporadischer Leistung zusätzlicher Stunden.</p>	<p>Lehrkräfte für Religionsunterricht, die nur während eines Teils des Schuljahres Unterricht erteilen (Überbrückung von Abwesenheiten der zuständigen Lehrkraft) gelten als Aushilfsangestellte und werden im Stundenlohn entlohnt.</p>
<p>Art. 16 Sozialzulagen 1</p>	<p>Art. 22 Sozialzulagen Abs. 1 Geburtszulage</p>

Geburtszulage Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.

2

Kinder und Ausbildungszulagen

- a) Die Angestellten erhalten für jedes eigene Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr eine Kinderzulage und anschliessend während dessen Ausbildung, längstens jedoch bis zum vollendeten 25. Altersjahr, eine erhöhte Kinderzulage (Ausbildungszulage).
- b) Der Kirchenrat kann bei berechtigterweise andauernder Ausbildungssituation auch über das 25. Altersjahr hinaus eine erhöhte Kinderzulage bewilligen, desgleichen bei Invalidität des Kindes.
- c) Den eigenen Kindern gleichgestellt sind Adoptivkinder und Stiefkinder, ferner Pflegekinder, für deren Unterhalt Angestellte zur Hauptsache aufkommen.

3

Unterhaltszulagen

- a) Angestellte, die gemäss Abs. 2 eine Kinderzulage erhalten, haben auch Anspruch auf eine Unterhaltszulage.
- b) Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Angestellte, wenn sie im Sinne von Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten aufkommen. Davon ausgenommen ist grundsätzlich die Unterhaltspflicht gegenüber Ehegatten.
- c) Entsteht durch schwere Krankheit oder Invalidität eines Ehegatten bzw. einer Ehegattin während längerer Zeit ein anderweitig

Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.

Abs. 2

Kinder und Ausbildungszulagen

- a) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für jedes Kind gemäss Familienzulagengesetz (SR 836.2) bis zum vollendeten 16. Altersjahr eine Kinderzulage und anschliessend während dessen Ausbildung, längstens jedoch bis zum vollendeten 25. Altersjahr, eine Ausbildungszulage.
- b) Der Kirchenrat kann bei berechtigterweise andauernder Ausbildungssituation auch über das 25. Altersjahr hinaus eine erhöhte Kinderzulage bewilligen, ebenso bei Invalidität des Kindes.

Abs. 3

Unterhaltszulagen

- a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäss Abs. 2 eine Kinder- oder Ausbildungszulage erhalten, haben auch Anspruch auf eine Unterhaltszulage.
- b) Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Sinne von Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten

nicht gedeckter zusätzlicher Aufwand, so kann der Kirchenrat auch hierfür eine Unterhaltszulage bewilligen. Diese soll bedarfsgerecht abgestuft werden und entspricht im Maximum der Unterhaltszulage für zwei Kinder.

d) Der Kirchenrat kann auch für weitere Verwandte, für welche Angestellte zur Hauptsache aufkommen und die in ihrem Haushalt leben, bei nachgewiesenem besonderen Bedürfnis eine bedarfsgerecht abgestufte Unterhaltszulage bewilligen, im Maximum in der Höhe der Unterhaltszulage für zwei Kinder.

4

Gemeinsame Bestimmungen

a) Die Zulagen werden nur ausgerichtet, soweit nicht andere Arbeitgebende für den gleichen Sachverhalt bereits analoge Zulagen ausrichten. Ein Doppelbezug der Zulagen ist ausgeschlossen.

b) Bei einer teilzeitlichen Anstellung werden die Zulagen prozentual zum Anstellungsumfang ausgerichtet; vorbehalten bleiben die Vorschriften über die Mindestvergütungen der Familienausgleichskassen.

c) Die absolute Höhe der ganzen Zulagen wird durch die Synode bestimmt (Anhang 3).

d) Der Kirchenrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen. Er regelt die näheren Anspruchsbedingungen, insbesondere auch die Grenzen des Eigenverdienstes oder von Alimenten, Renten und dergleichen eines Kindes oder zu unterstützender

aufkommen. Davon ausgenommen ist grundsätzlich die Unterhaltungspflicht gegenüber Ehegatten.

c) Entsteht durch schwere Krankheit oder Invalidität eines Ehegatten bzw. einer Ehegattin während längerer Zeit ein anderweitig nicht gedeckter zusätzlicher Aufwand, so kann der Kirchenrat auch hierfür eine Unterhaltszulage bewilligen. Diese soll bedarfsgerecht abgestuft werden und entspricht im Maximum der Unterhaltszulage für zwei Kinder.

d) Der Kirchenrat kann auch für weitere Verwandte, für welche Angestellte zur Hauptsache aufkommen und die in ihrem Haushalt leben, bei nachgewiesenem besonderen Bedürfnis eine bedarfsgerecht abgestufte Unterhaltszulage bewilligen, im Maximum in der Höhe der Unterhaltszulage für zwei Kinder.

Abs. 4

Gemeinsame Bestimmungen

a) Die Zulagen werden nur ausgerichtet, soweit nicht andere Arbeitgebende für den gleichen Sachverhalt bereits analoge Zulagen ausrichten. Ein Doppelbezug der Zulagen ist ausgeschlossen.

b) Bei einer teilzeitlichen Anstellung werden die Zulagen prozentual zum Anstellungsumfang ausgerichtet; vorbehalten bleiben die Vorschriften über die Mindestvergütungen der Familienausgleichskassen.

c) Die absolute Höhe der gesamten Zulagen wird durch die Synode bestimmt (Anhang 3).

<p>Verwandter als Grundlage für eine Abstufung der Zulagen bzw. als Voraussetzung für das Entstehen eines Anspruches auf Zulagen.</p>	
<p>Art. 18 Lohnfortzahlung Hinterbliebene, für deren Unterhalt verstorbene Angestellte zum überwiegenden Teil aufgekommen sind, erhalten den Lohn für weitere zwei Monate ausgerichtet, ohne Anrechnung allfälliger Leistungen der Pensionskasse. In Zweifelsfällen entscheidet der Kirchenrat.</p>	<p>Art. 23 Lohnnachgenuss Hinterbliebene, für deren Unterhalt verstorbene Angestellte zum überwiegenden Teil aufgekommen sind, erhalten den Lohn für weitere zwei Monate ausgerichtet, ohne Anrechnung allfälliger Leistungen der Pensionskasse. In Zweifelsfällen entscheidet der Kirchenrat.</p>
<p>Art. 19 Auszahlung / Rückerstattung</p>	<p>[neu Art. 20]</p>
<p>Art. 20 Spesenvergütung Der Kirchenrat erlässt über die Vergütung der Spesen, welche den Angestellten in Erfüllung ihrer amtlichen Pflichten entstehen, ein Reglement.</p>	<p>Art. 24 Spesenvergütung Der Kirchenrat erlässt über die Vergütung der Spesen, welche den Angestellten in Erfüllung ihrer amtlichen Pflichten entstehen, ein Reglement.</p>

Art. 21 Dienstaltersgeschenk

1

Nach zehn, fünfzehn und zwanzig Dienstjahren wird ein Dienstaltersgeschenk im Umfange eines halben, nach fünfundzwanzig und nach je weiteren fünf Dienstjahren ein solches im Umfange eines ganzen Bruttomonatslohnes, exklusive Zulagen, ausgerichtet.

2

Unterbrüche in der Anstellung bei der RKK von insgesamt maximal einem Jahr unterbrechen den Fristenlauf nicht, zählen jedoch selbst nicht mit für die Berechnung des Anspruches. Länger dauernde Unterbrüche in der Anstellung bei der RKK, welche nachgewiesenermassen ausschliesslich wegen der Erfüllung von Familienpflichten bedingt waren, ohne dass eine Drittanstellung bestanden hat, unterbrechen den Fristenlauf ebenfalls nicht, zählen jedoch selbst nicht mit für die Berechnung des Anspruches.

3

Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise auch in Form von zusätzlichen Ferien bezogen werden, sofern es der Dienstbetrieb gestattet. Der entsprechende Antrag ist mit einer Stellungnahme der betroffenen Vorgesetzten dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen zum Entscheid vorzulegen.

4

Angestellte, die infolge Pensionierung oder Invalidität aus dem Dienst ausscheiden und mehr als zehn Dienstjahre geleistet ha-

Art. 25 Dienstaltersgeschenk

Abs. 1

Nach zehn, fünfzehn und zwanzig Dienstjahren wird ein Dienstaltersgeschenk im Umfange eines halben, nach fünfundzwanzig und nach je weiteren fünf Dienstjahren ein solches im Umfange eines ganzen Bruttomonatslohnes, exklusive Zulagen, ausgerichtet.

Abs. 2

Unterbrüche in der Anstellung bei der Kantonalkirche von insgesamt maximal einem Jahr unterbrechen den Fristenlauf nicht, zählen jedoch selbst nicht mit für die Berechnung des Anspruches. Länger dauernde Unterbrüche in der Anstellung bei der Kantonalkirche, welche nachgewiesenermassen ausschliesslich wegen der Erfüllung von Familienpflichten bedingt waren, ohne dass eine Drittanstellung bestanden hat, unterbrechen den Fristenlauf ebenfalls nicht, zählen jedoch selbst nicht mit für die Berechnung des Anspruches.

Abs. 3

Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise auch in Form von zusätzlichen Ferien bezogen werden, sofern dies aus betrieblicher Sicht möglich ist. Der entsprechende Antrag ist mit einer Stellungnahme der betroffenen Vorgesetzten dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen zum Entscheid vorzulegen.

<p>ben, erhalten ein Austrittsgeschenk in der Höhe des Pro-rata-Anteiles des nächsten Dienstaltersgeschenkes. Dasselbe gilt für die Hinterbliebenen von Angestellten, die nach mehr als zehn Dienstjahren durch den Tod aus dem Dienst ausgeschieden sind, sofern diese zum überwiegenden Teil für deren Unterhalt aufgekommen sind.</p>	<p>Abs. 4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge Pensionierung oder Invalidität aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und mehr als zehn Dienstjahre geleistet haben, erhalten ein Austrittsgeschenk in der Höhe des pro-rata-Anteiles des nächsten Dienstaltersgeschenkes. Dasselbe gilt für die Hinterbliebenen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach mehr als zehn Dienstjahren durch den Tod aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sofern diese zum überwiegenden Teil für deren Unterhalt aufgekommen sind.</p>
	<p>3. Arbeitszeit</p>
<p>Art. 22 Arbeitszeit 1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. 2 Der/Die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen bestimmen für das Verwaltungspersonal die ordentlichen Arbeitszeiten. Im Übrigen werden die Arbeitszeiten durch den Anstellungsvertrag geregelt</p>	<p>Art. 26 Arbeitszeit Abs. 1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Abs. 2 Der/Die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen bestimmen für das Verwaltungspersonal die ordentlichen Arbeitszeiten. Im Übrigen werden die Arbeitszeiten durch den Arbeitsvertrag geregelt oder</p>

<p>oder ergeben sich aus den Pflichtenheften und den zu erfüllenden Aufgaben.</p> <p>3 Mindestens ein freier Tag pro Woche muss in jedem Anstellungsvertrag gewährleistet werden.</p> <p>4 Die bei verschiedenen Funktionen erforderliche Arbeit an Abenden, Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie nachts berechtigt nicht zu Zulagen.</p> <p>5 Der Kirchenrat kann mittels Reglement flexible Arbeitszeitmodelle einführen.</p>	<p>ergeben sich aus den Stellenbeschreibungen und den zu erfüllenden Aufgaben.</p> <p>Abs. 3 Mindestens ein freier Tag pro Woche muss in jedem Arbeitsvertrag gewährleistet werden.</p> <p>Abs. 4 Die bei verschiedenen Funktionen erforderliche Arbeit an Abenden, Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie nachts berechtigt nicht zu Zulagen.</p> <p>Abs. 5 Der Kirchenrat kann in einem Reglement flexible Arbeitszeitmodelle einführen.</p>
<p>Art. 23 Überstunden Überstunden, die von zuständigen Vorgesetzten angeordnet worden sind, werden grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer abgegolten.</p>	<p>Art. 27 Überstunden Überstunden, die von zuständigen Vorgesetzten angeordnet worden sind, werden grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer abgegolten.</p>
	<p>4. Krankheit, Unfall, Militärdienst</p>

Art. 29 Kranken- und Unfall-Lohn

1

Unter Anrechnung der Leistungen der Krankengeld- bzw. Unfallversicherung richtet die RKK bei Krankheit oder Unfall 100% des ordentlichen Lohnes zuzüglich Sozialzulagen aus:

- a) im ersten Dienstjahr während zwei Monaten;
- b) ab dem zweiten Dienstjahr während sechs Monaten.

2

Die Angestellten sind verpflichtet, allfällige Haftpflichtansprüche an die RKK bzw. die Versicherung abzutreten, sofern diese Leistungen erbracht haben.

3

Krankheits- und Unfallabsenzen sind unverzüglich den direkten Vorgesetzten, dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung oder dem/der Leiter/in Personalabteilung zu melden. Diese können ein Arztzeugnis verlangen. Bei Krankheiten, die länger dauern als sieben Kalendertage, ist dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und dem/der Leiter/in Personalabteilung zusammen unverzüglich und ohne besondere Aufforderung ein Arztzeugnis einzureichen. Im Übrigen gelten die entsprechenden Vorschriften der massgebenden Versicherung.²¹

4

Art. 28 Krankheit und Unfall

Abs. 1

Krankheits- und Unfallabsenzen sind unverzüglich den direkten Vorgesetzten und dem/der Leiter/in Personalabteilung zu melden. Diese können ein Arztzeugnis verlangen. Bei Krankheiten, die länger dauern als sieben Kalendertage, ist dem/der Leiter/in Personalabteilung unverzüglich und ohne besondere Aufforderung ein Arztzeugnis einzureichen. Im Übrigen gelten die entsprechenden Vorschriften der massgebenden Versicherung.

Abs. 2

Krankheits- und Unfalltage während der Ferien zählen nicht als Ferientage, wenn sie so bald als möglich gemeldet worden sind und durch ein genügendes Arztzeugnis belegt sind.

Abs. 3

Die Kantonalkirche kann eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Den Betroffenen steht in diesem Falle das Wahlrecht unter vier vom Kirchenrat der Kantonalkirche gewählten Vertrauensärzten und Vertrauensärztinnen zu.

Krankheits- und Unfalltage während der Ferien zählen nicht als Ferientage, wenn sie so bald als möglich gemeldet worden sind und durch ein genügendes Arztzeugnis belegt sind.

5

Die RKK kann eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Den Betroffenen steht in diesem Falle das Wahlrecht unter vier vom Kirchenrat der RKK gewählten Vertrauensärzten und Vertrauens-ärztinnen zu.

Art. 30 Krankengeldversicherung

1

Die RKK versichert Festangestellte, Pfarrer, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter sowie Aus- und Fortzubildende (Art. 2 Abs. 1 lit. a, c, und d), sofern sie bei der Anstellung das 65. Altersjahr noch nicht vollendet haben, gegen Lohnausfall bei Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% infolge Krankheit ab dem 61. Tag mit 80% des ausfallenden Lohnes während 720 innerhalb von 900 aufeinander-folgenden Tagen, soweit keine Versicherungsvorbehalte gemacht werden.

2

Angestellte im AHV-Alter oder mit IV-Rente können nur beschränkt oder gar nicht für Krankengeld versichert werden; massgebend sind die jeweils geltenden Versicherungsbedingungen. Diese können bei dem/der Verwalter/in der kantonalkirchlichen

Art. 29 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

Abs. 1

Unter Anrechnung der Leistungen der Krankentaggeld- bzw. Unfallversicherung richtet die Kantonalkirche bei Krankheit oder Unfall 100% des ordentlichen Lohnes zuzüglich Sozialzulagen aus:

- a) im ersten Dienstjahr während zwei Monaten;
- b) ab dem zweiten Dienstjahr während sechs Monaten.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, allfällige Haftpflichtansprüche an die Kantonalkirche bzw. die Versicherung abzutreten, sofern diese Leistungen erbracht haben.

Abs. 2

Die Kantonalkirche versichert festangestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Lohnausfall bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

Die Dauer der Karenzfrist sowie die Dauer und der Umfang der Lohnfortzahlungspflicht gehen im Einzelnen aus den der

Verwaltung oder dem/der Leiter/in Personalabteilung eingesehen und bezogen werden.

3

Endigt das Arbeitsverhältnis während eines Krankheitsfalles, so bleibt der Versicherungsanspruch für diesen Krankheitsfall im Umfang noch nicht konsumierter Versicherungstage gewahrt.

4

Die Prämie für die Krankengeldversicherung wird von der RKK und von den Angestellten je zur Hälfte übernommen.

Art. 31 Unfallversicherung

1

Die RKK versichert ihre Angestellten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfälle, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der RKK.

2

Angestellte, deren wöchentliche Arbeitszeit bei der RKK weniger als die im UVG festgelegten Stunden für die Deckung der Nichtberufsunfälle beträgt, sind gegen Nichtberufsunfälle seitens der RKK nicht versichert.

Art. 34 Lohnzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

1

Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer übergebenen Versicherungsbedingungen hervor.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im AHV-Alter oder mit IV-Rente können nur beschränkt oder gar nicht für Krankengeld versichert werden; massgebend sind die jeweils geltenden Versicherungsbedingungen.

Abs. 3

Sofern Leistungen einer gesetzlichen oder einer von der Arbeitgeberin freiwillig abgeschlossenen Versicherung zur Ausrichtung gelangen, treten deren Leistungen (nach Ablauf allfälliger Wartefristen) an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gemäss Art. 324a und 324b OR (vorbehältlich Abs. 1).

Abs. 4

Die Arbeitgeberin ist befugt, für den Fall von Lohnersatzleistungen zur Vermeidung einer Überentschädigung einen Nettolohnausgleich vorzunehmen.

Abs. 5

Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 30 Krankentaggeld- und Unfallversicherung

<p>Bei Unfall richten sich Höhe und Dauer der Lohnzahlungspflicht nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung und des Schweizerischen Obligationenrechtes.</p> <p>2</p> <p>Bei Krankheit wird erst nach Ablauf von drei ununterbrochenen Monaten Tätigkeit bei der RKK ein Krankenlohn ausgerichtet. Die Höhe des Krankenlohnes entspricht 80% des während der drei Monate vor der Krankheit durchschnittlich erzielten bzw. des für die Zeit der Krankheit konkret vereinbarten Lohnes. Der Krankenlohn wird für die Dauer von einem Viertel der bis zur Erkrankung ununterbrochen erbrachten Dienstleistungsdauer gewährt, maximal jedoch für sechs Monate.</p> <p>3</p> <p>Dauert die ununterbrochene Anstellung bei Antritt obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienstes bzw. Militärischen Frauendienstes oder Rotkreuzdienstes weniger als drei Monate, so wird an Alleinstehende 33,33%, an Verheiratete und an Alleinstehende mit Unterstützungspflicht 50% des Lohnes ausgerichtet, mindestens aber der Betrag der Erwerbsersatzordnung.</p>	<p>Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird von der Kantonalkirche und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je zur Hälfte übernommen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Kantonalkirche.</p>
<p>Art. 26 Bezahlter Urlaub und bezahlte Absenzen</p> <p>1</p>	<p>Art. 31 Schwangerschaft und Mutterschaft</p>

<p>Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der von den direkten Vorgesetzten zu bewilligen ist, wie folgt:</p> <p>c) Geburt eines Kindes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Mutter 16 Wochen von denen vier Wochen vor dem zu erwartenden Geburtstermin bezogen werden sollen; <p>[...]</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tritt eine Mitarbeiterin erst während der Schwangerschaft in die Dienste der RKK, so beträgt ihr Anspruch auf bezahlten Urlaub 10 Wochen. - Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub bleibt gewahrt, auch wenn die Mitarbeiterin ihr Arbeitsverhältnis auf das Ende des Urlaubs kündigt. - Der Mutterschaftsurlaub muss zusammenhängend bezogen werden. 	<p>Bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird der betreffenden Arbeitnehmerin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt.</p> <p>An die Lohnzahlung wird die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.</p>
<p>Art. 32 Militärdienst</p> <p>1</p> <p>Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivilschutzdienst oder analogen Dienstleistungen des Militärischen Frauendienstes (MFD) bzw. des Rotkreuzdienstes</p>	<p>Art. 32 Militärdienst</p> <p>Abs. 1</p> <p>Sind Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer wegen schweizerischen obligatorischen Militärdienstes, militärischen Frauendienstes, Zivilschutzdienstes, zivilen Ersatzdienstes, Feuerwehrdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie Anspruch auf folgende</p>

werden folgende Prozentsätze der ordentlichen Netto-Besoldung ausgerichtet:

Alleinstehende Verheiratete und Alleinstehende mit Unterstützungspflicht

a) Rekrutenschule 50% 100%

b) übrige Dienstleistungen

- bis max. vier Wochen pro Kalenderjahr 100% 100%

- ab der 5. Woche bis zum ordentlichen Dienstende 80% 100%

2

Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen der RKK zu, soweit diese Leistungen die Entschädigungen gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.

3

Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Lohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung kommen.

Art. 34 Lohnzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

3

Dauert die ununterbrochene Anstellung bei Antritt obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienstes bzw. Militärischen Frauendienstes oder Rotkreuzdienstes weniger als drei Monate, so wird an Alleinstehende 33,33%, an Verheiratete und an

Besoldung unter Abzug der ihnen zustehenden Vergütung der Erwerbsersatzordnung:

Alleinstehende:

a) Rekrutenschule 50%

b) übrige Dienstleistungen

- bis max. vier Wochen pro

Kalenderjahr 100%

- ab der 5. Woche bis zum ordentlichen

Dienstende 80%

Verheiratete und Alleinstehende mit Unterstützungspflicht

a) Rekrutenschule 100%

b) übrige Dienstleistungen

- bis max. vier Wochen pro

Kalenderjahr 100%

- ab der 5. Woche bis zum ordentlichen

Dienstende 100%

<p>Alleinstehende mit Unterstützungspflicht 50% des Lohnes ausgerichtet, mindestens aber der Betrag der Erwerbsersatzordnung.</p>	
<p>Art. 26 Bezahlter Urlaub und bezahlte Absenzen 1 Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der von den direkten Vorgesetzten zu bewilligen ist, wie folgt:</p> <p>c) Geburt eines Kindes: - [...]; - der Vater 5 Tage</p>	<p>Art. 33 Vaterschaftsurlaub</p> <p>Bei Geburt eines Kindes steht dem Vater das Recht auf 20 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub zu.</p> <p>Davon sind mindestens zehn Tage innert sechs Monaten sowie die restlichen Tage innert zwölf Monaten ab Geburt zu beziehen. Innert dieser Rahmenfristen kann der Urlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auch tageweise bezogen werden. Der Anspruch besteht auch bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft der Mutter des Kindes mindestens 23 Wochen gedauert hat.</p>
	<p>5. Ferien und Absenzen</p>
<p>Art. 24 Ferien</p>	<p>Art. 34 Ferien</p>

<p>1 Alle Angestellten haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p>2 Vom Kalenderjahr an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, besteht ein Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p>3 Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres werden die Ferien pro rata berechnet.</p> <p>4 Eine Ferienwoche entspricht der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage.</p> <p>5 Bei Abwesenheit während mehr als 90 Kalendertagen pro Kalenderjahr infolge Krankheit, Unfall, Dienstleistungen im Sinne von Art. 32 Abs. 1 dieser Ordnung oder Urlaub verkürzt sich der Ferienanspruch des betreffenden Jahres für jeweils weitere dreissig Kalendertage Abwesenheit um 1/12. Teilabsenzen von über 30 % werden prozentual angerechnet.</p> <p>6</p>	<p>Abs. 1 Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p>Abs. 2 Vom Kalenderjahr an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, besteht ein Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p>Abs. 3 Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres werden die Ferien pro rata berechnet.</p> <p>Abs. 4 Eine Ferienwoche entspricht der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage.</p>
---	---

Krankheits- und Unfalltage während der Ferien zählen nicht als Fe-rientage, wenn sie sobald als möglich gemeldet worden sind und durch ein Arztzeugnis belegt sind.

7

Ferien sollen grundsätzlich in dem Kalenderjahr bezogen werden, für welches der Anspruch entsteht. Für die Übertragung der Ferien des Vorjahres über den 31. Mai hinaus bedarf es der rechtzeitig eingeholten schriftlichen Zustimmung der direkten Vorgesetzten. Die direkten Vorgesetzten sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeitenden ihre Ferien innert der Fristen beziehen können und auch tatsächlich beziehen. Bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis kann ausnahmsweise eine Barauszahlung nicht bezogener Ferien erfolgen.

Art. 37 Lohn und Ferien

[...]

3

Die Lehrkräfte haben während der ordentlichen Schulferien frei.

4

Bei Ein- und Austritt während des Schuljahres erfolgt eine spezielle Berechnung auf Stundenlohnbasis.

5

Abs. 5

Ferien sollen grundsätzlich in dem Kalenderjahr bezogen werden, für welches der Anspruch entsteht. Für die Übertragung der Ferien des Vorjahres über den 31. Mai hinaus bedarf es der rechtzeitig eingeholten schriftlichen Zustimmung der direkten Vorgesetzten. Die direkten Vorgesetzten sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Ferien innert Frist beziehen können und auch tatsächlich beziehen. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann ausnahmsweise eine Barauszahlung nicht bezogener Ferien erfolgen.

Abs. 6

Die Lehrkräfte für Religionsunterricht haben während der ordentlichen Schulferien frei. Bei Ein- und Austritt während des Schuljahres erfolgt eine spezielle Berechnung auf Stundenlohnbasis. Die Ferien der Lehrkräfte für Religionsunterricht müssen während der Schulferien bezogen werden. Bei Lehrkräften, welche nur zu einem Teil im Religionsunterricht tätig und daneben mit anderen Aufgaben betraut sind, werden die Abs. 3 bis 5 vertraglich präzisiert.

Die Ferien der Lehrkräfte müssen während der Schulferien bezogen werden.

6

Bei Lehrkräften, welche nur zu einem Teil in der Katechese tätig und daneben mit anderen Aufgaben betraut sind, werden die Abs. 3 bis 5 vertraglich präzisiert.

<p>Art. 25 Dienstfreie Tage</p> <p>1 Ausser an den gesetzlich bestimmten öffentlichen Ruhetagen wird den Angestellten an zwei Nachmittagen der Basler Fasnacht frei gegeben.</p> <p>2 Der/Die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen setzten fest, wann an den Tagen vor gesetzlichen öffentlichen Ruhetagen für das Büropersonal die Arbeitszeit endet.</p> <p>3 Fallen dienstfreie Tage gemäss Abs. 1 und 2 auf einen normalen Werktag (Montag bis Freitag) und haben Angestellte an diesem Tag gemäss Dienstplan Ruhetag, so können sie den freien Tag oder freien Halbttag zusätzlich beziehen. Dasselbe gilt, wenn ein solcher Tag in die Ferien fällt.</p> <p>4 Teilzeitangestellte haben Anspruch auf Bezug dienstfreier Tage im prozentualen Umfang ihrer Anstellung.</p>	<p>Art. 35 Dienstfreie Tage</p> <p>Abs. 1 Ausser an den gesetzlich bestimmten öffentlichen Ruhetagen wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an zwei Nachmittagen der Basler Fasnacht frei gegeben.</p> <p>Abs. 2 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten mindestens 12 Feiertage. Fällt ein Feiertag auf ein Wochenende, wird dieser als zusätzlicher Ferientag gutgeschrieben. Der Kirchenrat legt diese Feiertage fest.</p> <p>Abs. 3 Seelsorgende und Kirchenmusiker mit mindestens 50 Stellenprozenten haben an gesetzlichen Feiertagen im Rahmen ihrer Verpflichtungen zu arbeiten. Sämtliche gesetzlichen Feiertage sind nach Möglichkeit in der Folge als Ferientage zu gewähren. Es sind mindestens 12 freie Wochenende pro Jahr zu gewähren.</p> <p>Abs. 4</p>

	<p>Fallen dienstfreie Tage gemäss Abs. 1 und 2 auf einen normalen Werktag (Montag bis Freitag) und haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesem Tag gemäss Dienstplan Ruhetag, so können sie den freien Tag oder freien Halbttag zusätzlich beziehen. Dasselbe gilt, wenn ein solcher Tag in die Ferien fällt.</p> <p>Abs. 5 Teilzeitangestellte haben Anspruch auf Bezug dienstfreier Tage im prozentualen Umfang ihrer Anstellung.</p>
<p>Art. 26 Bezahlter Urlaub und bezahlte Absenzen</p> <p>1 Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der von den direkten Vorgesetzten zu bewilligen ist, wie folgt:</p> <p>a) Hochzeiten: - eigene 3 Tage - eigener Kinder/Geschwister 1 Tag - eigene silberne Hochzeit 1 Tag</p> <p>b) Todesfälle: - des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners,</p>	<p>Art. 36 Bezahlter Urlaub und bezahlte Absenzen</p> <p>Abs. 1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der von den direkten Vorgesetzten zu bewilligen ist, wie folgt:</p> <p>a) Hochzeiten: - eigene: 3 Tage - eigener Kinder/Geschwister: 1 Tag - eigene silberne Hochzeit: 1 Tag</p> <p>b) Todesfälle:</p>

der Lebenspartnerin, eines Kindes, oder der Eltern 3 Tage
- von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern,
Schwager, Schwägerin 1 Tag
- in besonders begründeten Fällen bis 3 Tage

c) Geburt eines Kindes:
- die Mutter 16 Wochen von denen vier Wochen vor dem zu erwartenden Geburtstermin bezogen werden sollen;
- der Vater 5 Tage
- Tritt eine Mitarbeiterin erst während der Schwangerschaft in die Dienste der RKK, so beträgt ihr Anspruch auf bezahlten Urlaub 10 Wochen.
- Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub bleibt gewahrt, auch wenn die Mitarbeiterin ihr Arbeitsverhältnis auf das Ende des Urlaubs kündigt.
- Der Mutterschaftsurlaub muss zusammenhängend bezogen werden.

d) Wohnungswechsel bis 2 Tage
e) Aushebung 1 Tag
f) Militärische Inspektion ½ Tag
2
Auf begründetes Gesuch kann der Kirchenrat in angemessenem Rahmen bezahlte Urlaube bewilligen, namentlich
a) zur Fort- und Weiterbildung im Interesse der RKK (vgl. Art. 28);
b) zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes.

- des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners, der Lebenspartnerin, eines Kindes, oder der Eltern: 3 Tage
- von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin: 1 Tag
- in besonders begründeten Fällen: bis 3 Tage

c) Wohnungswechsel: 1 Tag
d) Aushebung: 1 Tag
Abs. 2
Auf begründetes Gesuch kann der Kirchenrat in angemessenem Rahmen bezahlte Urlaube bewilligen, namentlich

	<p>a) zur Fort- und Weiterbildung im Interesse der Kantonalkirche (vgl. Art. 28);</p> <p>b) zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes.</p>
<p>Art. 27 Unbezahlter Urlaub</p> <p>1 Auf schriftliches Gesuch hin kann der/die Verwalter/in der kantonal-kirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen Urlaub bewilligen, wenn die zu erfüllenden Aufgaben dies gestatten. Die direkten Vorgesetzten sind zuvor anzuhören.</p> <p>2 Für die Weiterführung der Sozialversicherungen, insbesondere der Unfallversicherung, während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes, der 30 Kalendertage überschreitet, müssen die beurlaubten Angestellten selbst besorgt sein. Allfällige Beiträge der RKK als Arbeitgebende an AHV/IV/EO/ALV, PK und dergleichen sind von den beurlaubten Angestellten zu tragen.</p>	<p>Art. 37 Unbezahlter Urlaub</p> <p>Abs. 1 Auf schriftliches Gesuch hin können der/die Verwalter/in der kantonal-kirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen Urlaub bewilligen, wenn die zu erfüllenden Aufgaben dies gestatten. Die direkten Vorgesetzten sind zuvor anzuhören.</p> <p>Abs. 2 Für die Weiterführung der Sozialversicherungen, insbesondere der Unfallversicherung, während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes, der 30 Kalendertage überschreitet, müssen die beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst besorgt sein. Allfällige Beiträge der Arbeitgeberin an AHV/IV/EO/ALV, PK und dergleichen sind von den beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu tragen.</p>
<p>Art. 28 Fort- und Weiterbildung, Supervision</p>	<p>Art. 38 Fort- und Weiterbildung, Supervision</p>

<p>1 Die RKK erwartet, dass sich ihre Angestellten regelmässig fortbilden, um die Qualifikation am Arbeitsplatz zu erhalten und zu verbessern. Sie stellt dazu die erforderlichen Mittel zur Verfügung.</p> <p>2 Soweit sinnvoll, kann der Kirchenrat auch Beiträge an die Weiterbildung von Angestellten gewähren.</p> <p>3 Der Kirchenrat kann ferner Beiträge gewähren an Supervision, soweit diese als berufliche Fort- oder Weiterbildung angesehen werden kann.</p> <p>4 Der Kirchenrat regelt die Anspruchsvoraussetzungen und die Bewilligungsmodalitäten in Reglementen.</p>	<p>Abs. 1 Die Arbeitgeberin erwartet, dass sich ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmässig fortbilden, um die Qualifikation am Arbeitsplatz zu erhalten und zu verbessern. Sie stellt dazu die erforderlichen Mittel zur Verfügung.</p> <p>Abs. 2 Seelsorgerinnen und Seelsorger sowie Lehrpersonen sind verpflichtet, vom Bistum nach deren Richtlinien als obligatorisch erklärte Fortbildungen zu besuchen.</p> <p>Abs. 3 Soweit sinnvoll, kann der Kirchenrat auch Beiträge an die Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewähren.</p> <p>Abs. 4 Der Kirchenrat kann ferner Beiträge gewähren an Supervision, soweit diese als berufliche Fort- oder Weiterbildung angesehen werden kann.</p> <p>Abs. 5 Der Kirchenrat regelt die Anspruchsvoraussetzungen und die Bewilligungsmodalitäten in Reglementen.</p>

<p>Art. 33 Pensionskasse</p> <p>1 Die Angestellten werden bei der St. Heinrich-Stiftung der RKK gegen die Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Massgebend hierfür sind einerseits die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), andererseits das Reglement der RKK-Pensionskasse.</p> <p>2 Im Rahmen der festgelegten Beschäftigungs- bzw. Einkommensgrenzen ist der Beitritt zur Pensionskasse obligatorisch.</p>	<p>Art. 39 Pensionskasse</p> <p>Abs. 1 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei der Pensionskasse Mauritius gegen die Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Massgebend hierfür sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).</p>
	<p>IV. Schluss- und Übergangsbestimmungen</p>
<p>Art. 39 Personalkommission</p> <p>1</p>	<p>–</p>

Für die Beratung des Kirchenrates in Anstellungs- und Lohnfragen wird eine Kommission eingesetzt.

2

Die Kommission besteht aus acht Mitgliedern und setzt sich zusammen aus dem für das Ressort Personelles zuständigen Kirchenratsmitglied, dem für das Ressort Finanzielles zuständigen Kirchenratsmitglied, dem/der Leiter/in der Personalabteilung der kantonkirchlichen Verwaltung sowie aus zwei weiteren vom Kirchenrat gewählten Mitgliedern, die in keinem Anstellungsverhältnis zur RKK stehen, ferner aus je einem von der Dekanatsversammlung, vom überpfarreilichen Personal und vom pfarreilichen Personal gewählten Mitglied.

3

Der Kirchenrat bestimmt Präsidium und Vize-Präsidium der Kommission. Im Übrigen konstituiert sich die Kommission selbst.

4

Die Kommission berät den Kirchenrat in den ihr vom Kirchenrat vorgelegten Fragen. Einsprachen gegen Einreichungsverfügungen sind ihr in jedem Falle zur Begutachtung vorzulegen.

5

<p>Der Kommission steht in allen Anstellungs- und Lohnfragen das Antragsrecht an den Kirchenrat zu. Der Kirchenrat ist jedoch an die Anträge der Kommission nicht gebunden.</p>	
<p>Art. 40 Delegationsnorm 1 Der Kirchenrat wird ermächtigt, die zur Ergänzung dieser Ordnung erforderlichen Reglemente zu erlassen und Pflichtenhefte für einzelne Stellen bzw. Aufgabenbereiche aufzustellen. 2 Zur Füllung allenfalls dennoch vorhandener Lücken sind die für privatrechtliche Anstellungen massgebenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Schweiz. Obligationenrecht, per analogiam beizuziehen.</p>	<p>Art. 40 Ausführungsbestimmungen Der Kirchenrat erlässt die zur Ergänzung dieser Ordnung erforderlichen Reglemente und Modellumschreibungen für einzelne Stellen bzw. Aufgabenbereiche.</p>
<p>Art. 41 Rechtsmittel 1 Gegen Verfügungen und erstinstanzliche Entscheide des Kirchenrates im Rahmen dieser Ordnung kann an die Rekurskommission der RKK rekurriert werden. Verfügungen und Entscheide des Kirchenrates über Einreihung, Anstellung oder nichtdisziplinarische Entlassung von Mitarbeitenden sind jedoch endgültig.</p>	<p>–</p>

<p>2 Gegen Verfügungen und Entscheide unterer Instanzen im Rahmen dieser Ordnung kann an den Kirchenrat rekuriert werden. Dessen Rekursentscheide sind endgültig.</p> <p>3 Der Rekurs ist schriftlich und begründet innert dreissig Tagen seit der schriftlichen Eröffnung der Verfügung oder des Entscheides bei der Rekursinstanz einzureichen.</p> <p>4 Für Anstellungsverhältnisse privatrechtlicher Natur (Art. 2 Abs. 6) gelten die zivilprozessualen Klagemöglichkeiten.</p>	
<p>Art. 42 Anhänge</p> <p>Folgende Anhänge bilden Bestandteil dieser Ordnung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einreihungsplan (Art. 11) 2. Lohntabelle (Art. 12) 3. Sozialzulagen (Art. 16): <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Geburtszulage; 3.2 Kinder- und Ausbildungszulagen; 3.3 Unterhaltszulage. 	<p>Art. 41 Anhänge</p> <p>Folgende Anhänge bilden Bestandteil dieser Ordnung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einreihungsplan (Art. 17 Abs. 1) 2. Lohntabelle (Art. 17 Abs. 4) 3. Sozialzulagen (Art. 22): <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Geburtszulage; 3.2 Kinder- und Ausbildungszulagen; 3.3 Unterhaltszulage.

<p>Art. 43 Übergangsbestimmungen</p> <p>1 Wer am Tage des Wirksamwerdens dieser Ordnung aufgrund der neuen Einreihung und/oder des Wegfalles von in der neuen Ordnung nicht mehr vorgesehenen Zulagen insgesamt weniger Bruttoleistungen erhalte als nach der alten Ordnung, erhält weiterhin die bisherigen Zahlungen ausgerichtet, bis die Ansprüche nach neuem Recht gleich oder höher sind als diejenigen nach altem Recht. Vorbehalten bleiben Anpassungen aufgrund von Änderungen im Anstellungsumfang, in der Zahl zulagenberechtigter Kinder und dergleichen. Die Teuerung wird nach dem bei den übrigen Angestellten zur Anwendung kommenden Prozentsatz ausgeglichen.</p> <p>2 Mitarbeitende, die zu einem höheren Anstellungsumfang angestellt sind, als es dem Sollstellenplan für ihre Funktionen entspricht (Besitzstand), erhalten allfällige höhere Zahlungen gemäss der neuen Personalordnung nur, wenn und soweit deren Anwendung auf die geltenden Sollstellenprozente der betreffenden Funktion die Zahlungen nach altem Recht auf die effektiven Anstellungsprozente übersteigen. Betroffene können eine Reduktion ihrer Anstellungsprozente auf das Mass des Sollstellenplanes verlangen.</p> <p>3</p>	<p>Art. 42 Übergangsbestimmungen</p> <p>Abs.1 Diese Personalordnung gilt mit Ausnahme des folgenden Sachverhaltes, uneingeschränkt für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem [...] (Inkrafttreten) abgeschlossen worden sind.</p> <p>Abs. 2 Die Amtszeiten der gewählten Pfarrer und Gemeindeleiterinnen laufen am [...] aus. Die Bestimmungen unter Titel II (Anstellung und Beendigung) der vorliegenden Personalordnung gelten für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Personalordnung bereits gewählten Pfarrer und Gemeindeleitern erst ab Beginn der neuen Amtszeit, d.h. ab [...].</p>
---	---

<p>Wer am Tag des Wirksamwerdens dieser Ordnung mehr als fünfzehn Dienstjahre aufweist, erhält nach zwanzig Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Umfang eines Bruttolohns (exkl. Zulagen) ausgerichtet.</p> <p>4</p> <p>Jeder Besitzstand ist auf längstens 5 Jahre beschränkt.</p>	
<p>Art. 44 Aufhebung des bisherigen Rechts und Inkrafttreten</p> <p>1</p> <p>Diese Ordnung ersetzt die Anstellungs- und Besoldungsordnung vom 30. März 1993.</p> <p>2</p> <p>Diese Ordnung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum.</p> <p>3</p> <p>Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt, an welchem diese Ordnung nach Eintritt der Rechtskraft wirksam wird. Er hat zuvor die Finanzierbarkeit der damit verbundenen Realloohnerhöhungen sicher zu stellen. Der Kirchenrat kann zu diesem Zwecke die Ordnung selbst und insbesondere den Anhang 2 stufenweise in Wirksamkeit setzen und mit der Verwirklichung eines reduzierten Sollstellenplanes koppeln.</p>	<p>Art. 43 Aufhebung des bisherigen Rechts und Inkrafttreten</p> <p>Abs. 1</p> <p>Die Personalordnung vom 20. Juni 2000 wird aufgehoben. Sie wird durch die vorliegende Personalordnung ersetzt.</p> <p>Abs. 2</p> <p>Diese Ordnung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum.</p> <p>Abs. 3</p> <p>Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>

Lohntabelle

Beschluss betr. Anpassung der Lohntabelle per 01.01.2023 (Anhang 2 der Personalordnung) vom 29. November 2022.

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt legt gemäss Art. 12 der Personalordnung der RKK die den einzelnen Lohnklassen und Lohnstufen zukommenden Lohnansätze der Lohntabelle wie folgt fest:

(Frankenbeträge pro Jahr inklusiv 13. Monatslohn)

Lohn-Klasse	Lohnstufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	104'865	109'060	113'253	116'400	119'546	121'644	123'741	125'837	126'886
B	97'495	101'395	105'295	108'220	111'145	113'094	115'045	116'996	117'969
C	90'362	93'977	97'591	100'302	103'014	104'820	106'628	108'435	109'339
D	83'514	86'853	90'195	92'701	95'206	96'876	98'546	100'216	101'052
E	77'000	80'079	83'160	85'469	87'780	89'321	90'859	92'400	93'170
F	70'869	73'704	76'538	78'664	80'791	82'207	83'626	85'042	85'749
G	65'164	67'772	70'378	72'332	74'288	75'591	76'893	78'197	78'849
H	59'935	62'331	64'730	66'528	68'325	69'525	70'724	71'921	72'521
I	55'221	57'430	59'639	61'296	62'952	64'057	65'161	66'266	66'818
J	51'067	53'109	55'152	56'684	58'217	59'238	60'259	61'280	61'791
K	47'510	49'411	51'312	52'736	54'162	55'112	56'062	57'013	57'487
L	44'592	46'374	48'159	49'496	50'834	51'726	52'617	53'509	53'955
M	42'392	44'088	45'784	47'056	48'327	49'175	50'022	50'871	51'294

Lohn-Klasse	Lohnstufe									
	10	11+12	13+14	15+16	17+18	19+20	21+22	23+24	25	
A	127'935	128'984	130'033	131'081	132'130	133'178	135'079	135'276	136'325	
B	118'944	119'919	120'895	121'869	122'843	123'818	124'794	125'769	126'743	
C	110'242	111'146	112'050	112'953	113'856	114'760	115'663	116'567	117'471	
D	101'886	102'721	103'558	104'392	105'228	106'062	106'897	107'734	108'568	
E	93'940	94'709	95'479	96'251	97'020	97'790	98'560	99'330	100'099	
F	86'460	87'169	87'876	88'587	89'295	90'003	90'711	91'422	92'129	
G	79'500	80'153	80'805	81'456	82'108	82'760	83'411	84'062	84'714	
H	73'121	73'720	74'319	74'918	75'518	76'118	76'717	77'315	77'915	
I	67'370	67'923	68'475	69'028	69'579	70'132	70'684	71'235	71'787	
J	62'302	62'812	63'322	63'834	64'344	64'856	65'365	65'877	66'387	
K	57'962	58'438	58'913	59'389	59'864	60'339	60'814	61'289	61'763	
L	54'402	54'847	55'293	55'740	56'184	56'630	57'076	57'523	57'968	
M	51'718	52'143	52'566	52'990	53'414	53'838	54'262	54'690	55'109	

Sozialzulagen

Beschluss betr. die Höhe der Sozialzulagen (Anhang 3 zur Personalordnung) vom [...]

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt legt gemäss Art. 22 der Personalordnung der RKK vom [...] die absolute Höhe der Sozialzulagen wie folgt fest:

1. Geburtszulage

einmalig Fr. 600.--

2. Kinderzulage gemäss Ein- führungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; EG FamZG) des Kantons Basel Stadt

3. Unterhaltszulage

a. bei einer Kinderzulage Fr. 300.--
pro Monat

b. bei zwei Kinderzulagen Fr. 400.--
pro Monat

d. bei drei und mehr Kinderzulagen Fr. 500.--
pro Monat

