

<p>Art. 3 Anstellungsvertrag</p> <p>Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.</p>	<p>Der Abschluss eines Anstellungsvertrages erfolgt schriftlich. Auf das Aufzählen von zwingenden Punkten im Arbeitsvertrag wird verzichtet.</p>
<p>Art. 4 Zuständigkeit und Voraussetzungen</p> <p>Abs. 1 Zuständig für die Wahl und Anstellung der Angestellten der Kantonalkirche ist der Kirchenrat. Er kann die Zuständigkeit innerhalb der Kantonalkirche delegieren.</p> <p>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.</p> <p>Die Pfarrgemeinden können die Zuständigkeit der Anstellung mit entsprechendem Beschluss an den Kirchenrat übertragen.</p> <p>Bei einer Delegation der Anstellungszuständigkeit an den Kirchenrat ist das Präsidium des Pfarreirats berechtigt, die Anstellungsverträge inkl. Lohneinstufungen einzusehen.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Abs. 5</p>	<p>(Verzicht auf Unterscheidung zwischen Aushilfen und Festanstellungen)</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Neu wird bei der Anstellung von Angestellten der Pfarrgemeinde eine Delegationsmöglichkeit des Pfarreirates an den Kirchenrat festgehalten, da dem Pfarreirat gemäss Verfassung die Kompetenz zur Wahl der Angestellten der Pfarrei zukommt und die Anstellung aufgrund der Eigenständigkeit der Pfarreien nicht per se der Kantonalkirche obliegt. Angenommener Antrag Synodenfraktion St. Anton (1. Lesung)</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p>

<p>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.</p> <p>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>	<p>Die kirchenrechtliche Voraussetzung der bischöflichen Sendung für die Ausübung gewisser Stellen wird bei diesen Stellen neu als Anstellungsvoraussetzung im staatskirchenrechtlichen Anstellungsverhältnis definiert.</p> <p>Umsetzung der Vorgaben seitens Bistum</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>Aufgrund der privatrechtlichen Natur der Arbeitsverhältnisse fallen die Aufzählung der Kündigungsmöglichkeiten sowie die Disziplinarmassnahmen aufgrund Verletzung der Dienstpflichten weg.</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 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>Inhaltlich unverändert, jedoch ausführlicher festgehalten</p> <p>Zusätzliche Übernahme der Regelung gemäss Obligationenrecht (Art. 335b Abs. 3 OR)</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>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 7 Ordentliche Kündigung</p> <p>Abs. 1 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.</p> <p>Abs. 2 Wird eine Kündigung in Erwägung gezogen, ist die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer vorgängig anzuhören.</p> <p>Abs. 3 Für die Kündigung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern mit bischöflicher Sendung muss vor der Kündigung das Einvernehmen der Bistumsleitung vorliegen.</p> <p>Abs. 4 Das Arbeitsverhältnis von Pfarrern sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern (Leitung der Pfarrei) kann während der 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>Grundsätzlich: Wegfall der Kündigungsgründe (inklusive Restrukturierung) aufgrund Kündigungsfreiheit im Privatrecht</p> <p>unverändert</p> <p>Die Anhörung der betroffenen Arbeitnehmenden als Voraussetzung bei erwogener Kündigung wird trotz Privatrecht vorgesehen.</p> <p>Die Kündigungsfreiheit einschränkende Voraussetzung bei Mitarbeitenden mit bischöflicher Sendung</p> <p>Spezialbestimmung betreffend die Kündigungsfreiheit bei auf feste Amtszeit gewählten Gemeindeleitenden: Die Kündigungsfrist von 6 Monaten stellt einen Spezialfall von Artikel 7 Abs. 1 lit. d dar.</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 Anstellungsverhältnisses auf den Kündigungstermin; wenn die Stimmberechtigten der Pfarrgemeinde die Kündigung nicht bestätigen, wird das Anstellungsverhältnis zu den im Zeitpunkt der Kündigung geltenden Bedingungen fortgesetzt.</p> <p>Abs. 5 Eine unrechtmässige Kündigung führt nicht zur Wiederanstellung bzw. Weiterbeschäftigung einer gekündigten Arbeitnehmerin bzw. eines gekündigten Arbeitnehmers. Die Arbeitgeberin hat auf Antrag der ungerechtfertigt gekündigten Person eine Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung zu prüfen.</p> <p>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>	<p>Bei der Wahl der Gemeindeleitenden handelt es sich um eine demokratisch legitimierte Wahl (Pfarrwahlkommission und Möglichkeit zur Urnenwahl). Bei der Kündigung wurde der Aspekt der demokratischen Legitimation mit einer spiegelbildlichen Vorgehensweise gewahrt.</p> <p>Bei erfolgreicher Anfechtung sowie bei Feststellung der Nichtigkeit einer Kündigung kommt dem Angestellten gemäss baselstädtischer Regelung im öffentlichen Recht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu. Dieser Anspruch wird mit Abs. 5 ausgeschlossen, sodass in diesen Fällen einzig ein Entschädigungsanspruch besteht. Angenommener Antrag Synodenfraktion St. Franziskus (1. Lesung)</p> <p>Eine nicht einvernehmliche Veränderung des Anstellungsumfangs hat immer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen zu erfolgen.</p>
<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 Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Art. 334 OR), insbesondere Wirkung des Fortsetzens eines befristeten 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>Eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist im Privatrecht möglich, es muss jedoch ein wichtiger Grund vorliegen (dies ist namentlich gegeben, wenn der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die</p>

<p>Die Bestimmungen von Art. 7 Abs. 2 – 5 gelten auch für die fristlose Auflösung.</p>	<p>Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann). Die fristlose Vertragsauflösung muss auf Verlangen schriftlich begründet werden (Art. 337 OR).</p>
<p>Art. 10 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.</p>	<p>Inhaltlich unverändert, jedoch neu im Ordnungstext abgebildet.</p>
<p>Art. 11 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. Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist im Rahmen der Bestimmungen des Pensionskassenreglementes möglich.</p> <p>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.</p> <p>Abs. 3 Pfarrer sowie Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter, die während einer festen Amtsdauer das 65. Altersjahr erreichen, vollenden ihre Amtsdauer, soweit nichts anderes vereinbart wird.</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Anstellungen und Weiterbeschäftigungen über die Altersgrenze hinaus erfolgten bereits nur befristet, neu ist dies in der Ordnung festgehalten.</p> <p>unverändert</p>
<p>III. Rechte und Pflichten</p>	<p>Grundsätzlich: Wegfall der Dienstpflichten und Disziplinarmaßnahmen bei Pflichtverletzungen</p>
<p>1. Arbeitsleistung, interne Beschwerde</p>	
<p>Art. 12 Arbeitsleistung</p> <p>Abs. 1</p>	

<p>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 Kirchenrat die direkten Vorgesetzten der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers an.</p> <p>Abs. 3 Die Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs ist gewährleistet.</p> <p>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 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>unverändert</p> <p>unverändert (Wegfall einer konkreten Obergrenze von 110% bei Vorliegen verschiedener entlohnter Tätigkeiten, da sich dies aus den grundsätzlichen Pflichten im Arbeitsrecht ergibt).</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert Hinweis auf Vorgaben des Bistums</p> <p>unverändert</p> <p>Umsetzung der Vorgaben seitens Bistum</p>
<p>Art. 13 Ablehnung von Vorteilen</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> <p>Abs. 2</p>	<p>Neue zusätzliche Bestimmung</p>

<p>Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>	
<p>Art. 14 Interne Beschwerde</p> <p>Abs. 1 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>Abs. 2 Mitarbeitende sind berechtigt, der Ombudsperson der Kantonalkirche Missstände zu melden. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.</p> <p>Abs. 3 Die Ombudsperson der Kantonalkirche wird durch die Synode gewählt und ist unabhängig. Sie berichtet jährlich anonymisiert der Synode über die Aktivitäten.</p> <p>Abs. 4 Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.</p> <p>Abs. 5 Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 12 Abs. 5 und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.</p> <p>Abs. 6 Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.</p>	<p>Unverändert (neu als eigener Artikel abgebildet)</p> <p>Neue Bestimmungen zum Thema Whistleblowing analog Personalordnung des Kantons BS (aufgrund synodalem Antrag)</p>
<p>2. Besoldung</p>	
<p>Art. 15 Lohn</p>	<p>Grundsätzlich: Wegfall der Spezialbestimmungen für Pfarrhausbewohner, da nicht mehr Usus im Pastoralraum</p>

<p>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>	
<p>Art. 16 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>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>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert («Modellumschreibung der Richtpositionen»)</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Neue zusätzliche Bestimmung</p>
<p>Art. 17 Einreihung</p> <p>Abs. 1 Die einzelnen Stellen werden durch den Kirchenrat in die gemäss Art. 16 beziehungsweise Anhang 1 zutreffende Lohnklasse eingereiht.</p>	<p>unverändert</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>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>Abs. 4 Für Funktionen beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pfarrgemeinden hat der zuständige Pfarreirat das Recht, sich zur Einreihung schriftlich vernehmen zu lassen.</p> <p>Abs. 5 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>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Neu wird eine ad-personam-Einreihung explizit in der Personalordnung festgehalten. Die Personalordnung lehnt sich hier an die «Verordnung betreffend ad personam-Einreihung und ad personam-Einstufung» (ad-Personam-Verordnung) des Kantons Basel-Stadt an. Bezüglich ad-personam-Einreihungen besteht ein Vernehmungsrecht seitens Pfarreirat (Art. 18 Abs. 4).</p>
<p>Art. 18 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> <p>Abs. 2</p>	<p>Grundsätzlich: Praxisänderung bezüglich Einstelllohn (Wegfall des Stufenabzuges, Stufenberechnung abschliessend aufgrund Erfahrung)</p> <p>unverändert</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Abs. 5 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>Abschaffung des Abzugs von Stufen für die Einarbeitung in die konkrete Tätigkeit. unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Neu wird ebenfalls eine ad-personam-Einstufung explizit in der Personalordnung festgehalten. Die Personalordnung lehnt sich hier ebenfalls an die «ad-Personam-Verordnung» des Kantons Basel-Stadt an. Bezüglich ad-personam-Einstufungen besteht ein Antragsrecht seitens Pfarreirat.</p> <p>Neu sieht die Personalordnung einen beschleunigten Stufenanstieg als Leistungshonorierung vor und lehnt sich dabei an die «Verordnung über die Beschleunigung und die Verzögerung des Stufenaufstiegs gemäss § 10 des Lohngesetzes» des Kantons Basel-Stadt an.</p>
<p>Art. 19 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>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 20 Lohnzahlung bzw. 13. Monatslohn</p> <p>Abs. 1</p>	

<p>Wenn aus dem Arbeitsvertrag nichts anderes hervorgeht, stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis.</p> <p>Abs. 2 Die Lohnauszahlung erfolgt jeweils in den letzten Tagen jedes Monats.</p> <p>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.</p> <p>Abs. 4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Aushilfen gelten, werden im Stundenlohn entlohnt.</p> <p>Abs. 5 Lehrkräfte, 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>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Inhaltlich unverändert, jedoch neu im Ordnungstext abgebildet.</p> <p>unverändert (Spezialbestimmung für Lehrkräfte für Religionsunterricht)</p>
<p>Art. 21 Sozialzulagen</p> <p>Abs. 1 Geburtszulage Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.</p> <p>Abs. 2 Kinder und Ausbildungszulagen</p> <p>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.</p> <p>b) Der Kirchenrat kann bei berechtigterweise andauernder Ausbildungssituation auch über das 25. Altersjahr hinaus eine erhöhte Kinderzulage bewilligen, ebenso bei Invalidität des Kindes.</p> <p>Abs. 3</p>	<p>unverändert</p> <p>inhaltlich unverändert Wegfall der Ausführungen zur Gleichstellung von Adoptiv-, Stief- und Pflegekindern, da diese Gleichstellung im neu erwähnten Familienzulagengesetz als Definition des Begriffes «Kind» i.S. von Zulageberechtigten festgehalten ist.</p>

<p>Art. 24 Dienstaltersgeschenk</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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> <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>unverändert</p>
<p>3. Arbeitszeit</p>	
<p>Art. 25 Arbeitszeit</p> <p>Abs. 1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p>	<p>unverändert</p>

<p>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 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. 26 Überstunden</p> <p>Überstunden, die von zuständigen Vorgesetzten angeordnet worden sind, werden grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer abgegolten.</p>	unverändert
<p>4. Krankheit, Unfall, Militärdienst, Berufliche Vorsorge</p>	
<p>Art. 27 Krankheit und Unfall</p> <p>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.</p> <p>Abs. 2</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p>

<p>Krankheits- und Unfalltage während der Ferien zählen nicht als Ferientage, wenn sie so bald als möglich gemeldet worden sind und durch ein genügendes Arzteugnis belegt sind.</p> <p>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.</p>	<p>unverändert</p>
<p>Art. 28 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung</p> <p>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.</p> <p>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 Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer übergebenen Versicherungsbedingungen hervor. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im AHV-Alter oder mit IV-Rente können nur beschränkt oder gar nicht für Krankentaggeld versichert werden; massgebend sind die jeweils geltenden Versicherungsbedingungen.</p> <p>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).</p> <p>Abs. 4 Die Arbeitgeberin ist befugt, für den Fall von Lohnersatzleistungen zur Vermeidung einer Überentschädigung einen Nettolohnausgleich vorzunehmen.</p>	<p>Inhaltlich unverändert</p> <p>Anpassungen der Begrifflichkeiten (ehemals «Kranken- und Unfalllohn» sowie Krankengeldversicherung)</p> <p>Verweis auf die Versicherungsbedingungen und Wegfall der Angaben zu Versicherungsbeginn und Dauer</p>

<p>Abs. 5 Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.</p>	
<p>Art. 29 Krankentaggeld- und Unfallversicherung</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>Inhaltlich unverändert</p> <p>Wegfall der Ausführungen zur Unfallversicherung, da Arbeitnehmende obligatorisch nach Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert sind.</p>
<p>Art. 30 Schwangerschaft und Mutterschaft</p> <p>Bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird der betreffenden Arbeitnehmerin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt. An die Lohnzahlung wird die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.</p> <p>Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:</p> <p>a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder</p> <p>b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.</p>	<p>Grundsätzlich: neu eigener Artikel</p> <p>Inhaltlich unverändert bezüglich der Dauer (gesetzlich vorgeschrieben sind 14 Wochen). Wegfall der Vorgaben bezüglich Bezuges (vier Wochen vor Geburt).</p> <p>Konkretisierung Entstehung des Anspruchs</p>
<p>Art. 31 Militärdienst</p> <p>Abs. 1 Sind Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer wegen schweizerischen obligatorischen Militärdiensts, militärischen Frauendienstes, Zivilschutzdienstes, zivilen Ersatzdienstes, Feuerwehrdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie Anspruch auf folgende Besoldung unter Abzug der ihnen zustehenden Vergütung der Erwerbsersatzordnung:</p> <p>Alleinstehende:</p> <p>a) Rekrutenschule 50%</p> <p>b) übrige Dienstleistungen - bis max. vier Wochen</p>	<p>unverändert</p>

<p>pro Kalenderjahr 100%</p> <p>- ab der 5. Woche bis zum ordentlichen Dienstende 80%</p> <p>Verheiratete und Alleinstehende mit Unterstützungspflicht</p> <p>a) Rekrutenschule 100%</p> <p>b) übrige Dienstleistungen - bis max. vier Wochen pro Kalenderjahr 100%</p> <p>- ab der 5. Woche bis zum ordentlichen Dienstende 100%</p>	
<p>Art. 32 Pensionskasse</p> <p>Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei derjenigen Vorsorgeeinrichtung versichert, der sich die Arbeitgeberin angeschlossen hat. Die Rechte und Pflichten der Versicherten, die Höhe der Beiträge sowie die Anspruchsvoraussetzungen, die Art und der Umfang der Leistungen der Vorsorgeeinrichtung sind in deren Reglementen festgehalten.</p>	<p>inhaltlich angepasst, keine Nennung der Pensionskasse mehr, sondern nur noch Festhalten des Obligatoriums und Verweis auf Reglemente. systematisch neu dem Titel 4 «Krankheit, Unfall, Militärdienst, Berufliche Vorsorge» zugeordnet.</p>
<p style="text-align: center;">5. Ferien und Absenzen</p>	
<p>Art. 33 Ferien</p> <p>Abs. 1 Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.</p>	<p>unverändert</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> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Unverändert (Spezialbestimmung Religionslehrpersonen)</p> <p>Wegfall der Ausführungen zur Ferienkürzung infolge langer Abwesenheit, da die Grundlage dazu in Art. 329b OR geregelt ist.</p>
<p>Art. 34 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</p>	<p>unverändert</p>

<p>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 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 Halbtage 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>inhaltlich unverändert</p> <p>neue Bestimmung</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 35 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: - nahe Angehörige: bis 5 Tage - andere Verwandte oder nahestehende Personen: bis 1 Tag (Teilnahme Bestattung)</p> <p>c) Wohnungswechsel: 1 Tage d) Aushebung: 1 Tag</p> <p>Abs. 2 Auf begründetes Gesuch kann der Kirchenrat in angemessenem Rahmen bezahlte Urlaube bewilligen, namentlich</p>	<p>unverändert</p> <p>Anpassung des Anspruchs an die kantonale Lösung</p> <p>Wohnungswechsel: Kürzung auf 1 Tag Streichung der militärischen Inspektion</p> <p>unverändert</p>

<p>a) zur Fort- und Weiterbildung im Interesse der Kantonalkirche (vgl. Art. 38); b) zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes. Abs. 3 Als nahe Angehörige im Sinne dieser Ordnung gelten alle im gleichen Haushalt wohnenden Personen sowie die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und die Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister sowie die Eltern und Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners und der Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird.</p>	<p>Definition der nahen Angehörigen gemäss Kanton übernommen</p>
<p>Art. 36 Vaterschaftsurlaub</p> <p>Abs. 1 Bei Geburt eines Kindes steht dem Vater das Recht auf 20 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub zu.</p> <p>Abs. 2 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>Grundsätzlich: neu eigener Artikel Systematisch neu dem Titel 5 «Ferien und Absenzen» zugeordnet</p> <p>Seit 2021 gesetzlich vorgeschrieben sind 2 Wochen (Art. 329g OR). Der Kanton Basel-Stadt hat per 2022 20 Tage Vaterschaftsurlaub eingeführt (§ 18 Abs. 1 Ziff. 3 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung)). Die RKK BS übernimmt die baselstädtische Lösung.</p>
<p>Art. 37 Unbezahlter Urlaub</p> <p>Abs. 1 Auf schriftliches Gesuch hin können der/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen 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>unverändert</p> <p>unverändert</p>

<p>Art. 38 Fort- und Weiterbildung, Supervision</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>unverändert</p> <p>Verweis auf Richtlinien des Bistums</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>IV. Schluss- und Übergangsbestimmungen</p>	<p>Grundsätzlich: Wegfall der Bestimmungen über die Personalkommission und die Rechtsmittel aufgrund Wechsel zu Privatrecht</p>
<p>Art. 39 Ausführungsbestimmungen</p> <p>Der Kirchenrat erlässt die zur Ergänzung dieser Ordnung erforderlichen Reglemente und Modellumschreibungen für einzelne Stellen bzw. Aufgabenbereiche.</p>	<p>unverändert</p>
<p>Art. 40 Anhänge</p> <p>Folgende Anhänge bilden Bestandteil dieser Ordnung:</p> <p>1. Einreihungsplan (Art. 16 Abs. 1)</p>	<p>unverändert</p>

<p>2. Lohntabelle (Art. 16 Abs. 4)</p> <p>3. Sozialzulagen (Art. 21): 3.1 Geburtszulage; 3.2 Kinder- und Ausbildungszulagen; 3.3 Unterhaltszulage.</p>	
<p>Art. 41 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>Vollumfängliche Anwendbarkeit der Ordnung ab Inkrafttreten mit einer Ausnahme</p>
<p>Art. 42 Aufhebung des bisherigen Rechts und Inkrafttreten</p> <p>Abs. 1 Die Personalordnung vom 20. Juni 2000 wird aufgehoben. Sie wird durch die vorliegende Personalordnung ersetzt.</p> <p>Abs. 2 Diese Ordnung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum.</p> <p>Abs. 3 Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>	<p>Unverändert und auf vorliegende Inkrafttretung angepasst.</p>

EINREIHUNGSPLAN (Anhang 1 zur Personalordnung)

ab 2023

		Klasse												
100 Seelsorge / Verkündigung		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
100.A	Seelsorg. Führungsfunktion 1	■	■											
101.B	Seelsorg. Führungsfunktion 2	■	■	■										
102.C	Seelsorgende/Spezialseelsorgende		■	■	■									
103.D	Katecheten RPI/KIL/FH Pfarrei			■	■	■								
104.C	Kirchenmusikalische Funktion Var. A		■	■	■	■								
105.D	Kirchenmusikalische Funktion Var. B			■	■	■	■							
109.E	Religionslehrkraft				■	■	■							
113.E	Sozialarbeit/Jugendarbeit				■	■	■							

200 Verwaltung/Administration		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
201.A	Administrative Führungsfunktion 1	■	■											
202.C	Administrative Führungsfunktion 2		■	■	■									
203.D	Fachverantwortliche			■	■	■								
205.E	Adm. Funktion mit erweiterten Aufgaben				■	■	■							
206.G	Adm. Funktion Variante A						■	■						

300 Handwerk / Hauswirtschaft		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
301.G	Handw. / Technische Funktion mehrere Liegenschaften						■	■						
302.H	Handw. / Technische Funktion							■	■	■	■			
303.L	Technische Hilfsfunktion/Reinigung												■	■

umschriebene Richtposition
 nichtumschriebene Richtposition

- Anpassung der Funktionsgruppen und Zuweisung von Lohnklassen an bestehende Modellumschreibungen
- Anpassung an Neueinstufung der Pfarrei-Seelsorgenden in Lohnklasse C
- Anpassungen von Bezeichnungen von Funktionsgruppen
- Zusammenlegung von Funktionsgruppen
- Löschung von nicht mehr verwendeten Funktionsgruppen

Lohntabelle

Beschluss betr. Anpassung der Lohntabelle per 01.01.2023 (Anhang 2 der Personalordnung)
vom 29. November 2022²⁹

Die Synode der Römisch-Katholischen Kirche des Kantons Basel-Stadt legt gemäss Art. 12
der Personalordnung der RKK die den einzelnen Lohnklassen und Lohnstufen zukommen-
den 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. 21 der Personalordnung der RKK vom [...] die absolute Höhe der Sozialzulagen wie folgt fest:

1. Geburtszulage

einmalig Fr. 600.--

2. Kinderzulage

gemäss Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen
(Familienzulagengesetz; EG FamZG) des Kantons Basel Stadt

3. Unterhaltszulage

Die Höhe der folgenden Unterhaltszulagen richtet sich nach den Unterhaltszulagen des Kantons Basel-Stadt und wird bei Veränderung automatisch angepasst:

a. bei einer Kinderzulage Fr. 433.25 pro Monat

b. bei zwei Kinderzulagen Fr. 529.75 pro Monat

c. bei drei Kinderzulagen Fr. 567.-- pro Monat

d. bei vier und mehr Kinderzulagen Fr. 596.50 pro Monat

Verweis auf das anwendbare Gesetz, der Betrag wird nicht mehr konkret genannt.

Anpassung der Unterhaltszulagen an den Kanton BS

