

## **Bericht des Kirchenrats zur Kleinen Anfrage gemäss Synodenordnung Art. 41 betr. Lohnstruktur der RKK der Fraktionen Heiliggeist vom 2. März 2021**

---

### **1. Kleine Anfrage**

Folgende Kleine Anfrage wurde dem Kirchenrat von der Fraktion Heiliggeist zur Berichterstattung zugestellt:

Die Kleine Anfrage hat folgenden Wortlaut:

#### ***Kleine Anfrage gemäss Synodenordnung Art. 41 betr. Lohnstruktur der RKK***

*Bei mehreren Stellenbesetzungen der letzten Jahre in der Pfarrei Heiliggeist konnte bei den Lohnverhandlungen und anschliessenden Einstufungen festgestellt werden, dass die Bewerber und Bewerberinnen mit dem Stellenantritt bei der RKK Lohnnebenkosten akzeptieren mussten, da die RKK tiefere Löhne offeriert als andere Landeskirchen und Kirchgemeinden.*

*Diese Situation hat im Pfarreirat Heiliggeist Besorgnis ausgelöst, weil befürchtet wird, dass gut qualifizierte Personen immer weniger bereit sein werden, eine Stelle in Basel anzutreten. Der Pfarreirat hat beschlossen dieser Sache nachzugehen und die Synodenfraktion hat das Anliegen hiermit aufgenommen.*

*Im Rahmen einer kleinen Anfrage gemäss Synodenordnung Art. 41 bitten wir den Kirchenrat darum, den Mitgliedern der Synode bis spätestens Ende Juni 2021 einen interkantonalen Lohnvergleich zukommen zu lassen. Dieser sollte einen Vergleich aller Gehaltsstufen mindestens mit den Nachbarkantonen (BL, AG, SO) und mit den Deutschschweizer Kantonen ermöglichen, die ebenfalls grossstädtische Zentren aufweisen (ZH, LU, BE, SG). Beim Vergleich der Löhne mit den anderen Kantonalkirchen sollten auch die Lohnnebenkosten d.h. alle Abzüge, erfasst werden, so dass auch die Nettolöhne verglichen werden können. Ebenso wichtig ist zu wissen, was für Ferienregelungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Dienstaltersgeschenke und Möglichkeiten von Sabbatical es gibt und wie der Teuerungsausgleich geregelt ist. Interessant zu wissen ist auch immer, wie bei der Lohnfestsetzung die Erfahrungsjahre berücksichtigt.*

*Basel, 2. März 2021 Beatrice Inglin, Fraktionspräsidentin*

## 2. Bericht des Kirchenrates

### 2.1. Allgemeines

Mit Interesse hat der Kirchenrat die Kleine Anfrage der Synodenfraktion Heiliggeist zur Kenntnis genommen. Erste Recherchen haben gezeigt, dass in den beiden Landeskirchen der RKK AG und BL zwischen 2016 und 2018 ein grosser Teil der in der Kleinen Anfrage einverlangten Daten und Vergleiche bereits zusammengestellt wurden. Ebenfalls wurden im Bistum Basel im Jahre 2017 ein Lohnvergleich in den Bistumskantonen für die Seelsorger\*innen erstellt. Der Kirchenrat hat sich entschieden, für eine erste Stellungnahme zur vorliegenden Kleinen Anfrage den Vergleich primär auf die Bistumsregion St. Urs (BS, BL, AG) zu beschränken und so auf die vorliegenden Daten der beiden benachbarten Landeskirchen, ergänzt mit eigenen Recherchen, zurückgreifen zu können. Ergänzend zu den bestehenden Daten wurden im Bereich von weiteren, lohnrelevanten Kriterien (Dienstaltersgeschenk, etc.) eigene Recherchen gemacht. Wir erfüllen damit in einer ersten Beantwortung nicht die in der Kleinen Anfrage gestellten Anforderungen an die Anzahl der Kantone für den Vergleich, können aber bereits rasch eine erste Antwort der Synode vorlegen.

### 2.2. Vorgehen / vorliegende Daten / Berichte

Im März 2017 hat die Röm.-Kath. Landeskirche des Kanton Aargau einen neuen, überarbeiteten Ausführungserlass zur Lohnneinreihung verabschiedet. Als Grundlage wurde eine externe Firma beauftragt, ein Lohnbenchmarking mit acht anderen Arbeitgebern (röm.-kath. Kirchen BL, SO, LU, TG, ZH; ref. Landeskirche AG; Kanton AG; Caritas AG) zu erstellen. Auf der Basis dieser Ergebnisse erfolgte eine Anpassung der Lohnneinreihungen.

Der Landeskirchenrat des Kantons Basel-Landschaft hat 2017 auf der Basis der Ergebnisse aus dem Kanton Aargau ergänzt durch eigene Recherchen in der Synode eine Motion betreffend Überprüfung der Lohnklassen beantwortet. In dieser Motionsbeantwortung werden die Löhne, die Kinder-, Ausbildungs- und Familienzulagen in den Röm.-Kath. Landeskirchen Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Aargau sowie der ERK Basel-Landschaft verglichen. Erfasst wurden folgende Berufsgruppen:

- Seelsorge mit Führungsfunktion
- Seelsorge ohne Führungsfunktion
- Musiker
- Lehrpersonen
- Sozial- und Jugendarbeit
- Sakristan
- Generalsekretär
- Verwaltung, Ressortverantwortung
- Sekretariat, Sachbearbeitung
- Hauswartung
- Reinigung

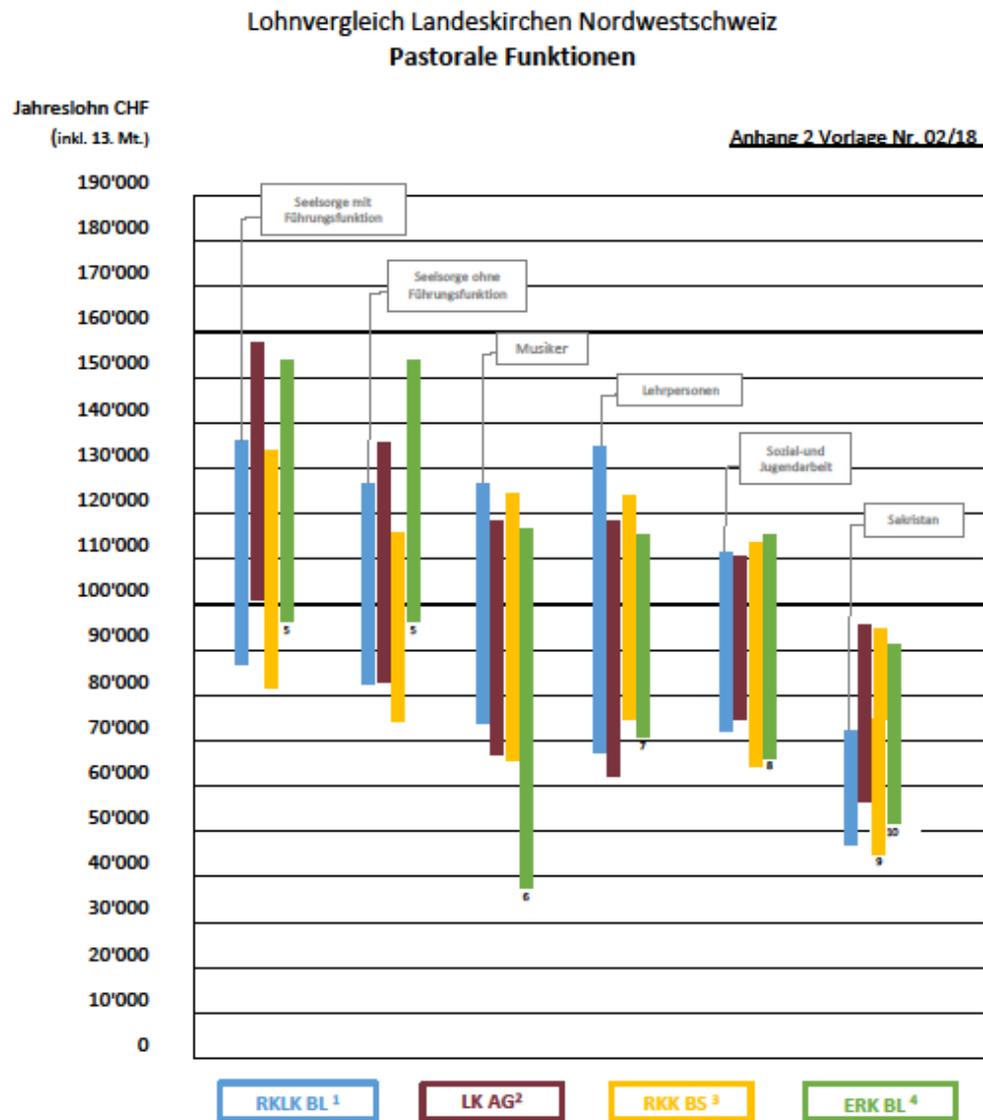
In beiden Landeskirchen haben seit diesen Erhebungen keine Lohnanpassungen mehr stattgefunden, so dass die Zahlen und Vergleiche auch heute noch gültig sind. Für den Vergleich der Bruttolohnsummen sowie der Zulagen werden im Folgenden (Kapitel 2.3.1 und 2.3.3) die Grafiken der Motionsbeantwortung des Kirchenrates der RKK BL vom aus dem Jahr 2017 unverändert übernommen.

Ebenfalls im Jahre 2017 hat das Bistum Basel einen Lohnvergleich der Seelsorgenden in den zehn Bistumskantonen erstellt. Diese Ergebnisse werden in der vorliegenden Antwort des Kirchenrates ebenfalls mitberücksichtigt.

Ergänzend zu dem Vergleich der Bruttolöhne hat der Kirchenrat der RKK BS weitere Kennzahlen zu „lohnrelevanten“ Faktoren in den beiden Landeskirchen AG und BL erhoben und vergleichend dargestellt.

## 2.3. Vergleichende Auswertung

### 2.3.1. Bruttolohn



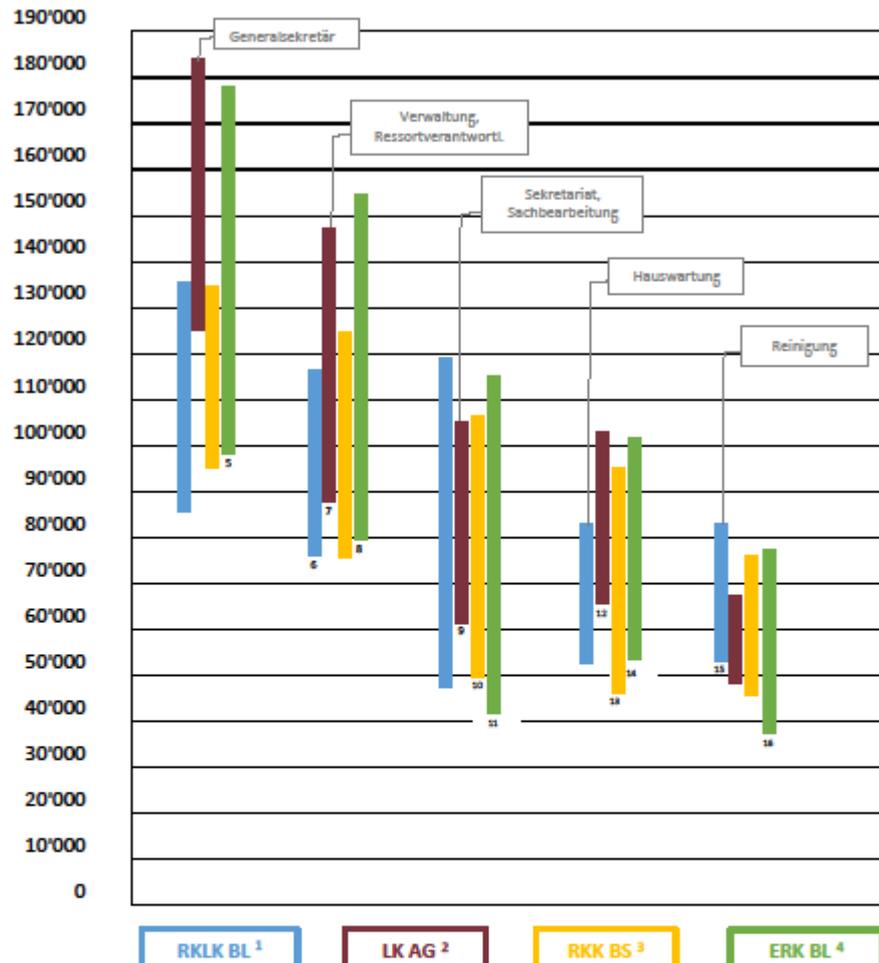
#### Quellen und Anmerkungen

- 1 Anstellungs- und Besoldungsordnung (ABO) der Röm.-kath. Landeskirche BL, Anhang I (Einstufungen), Anhang II (Jahreslöhne)
- 2 Ausführungserlass zur Lohneinreihung der Römisch-katholischen Kirche im Aargau, Anhang 1 - 3 (Einreihungsplan, Lohn Tabelle)
- 3 Personalordnung der Römisch-Katholischen Kirche Basel-Stadt
- 4 Personal- und Besoldungsordnung (PBO) der Evangelisch-reformierten Kirche Basel-Landschaft(§35), Personaldekret BL
- 5 §9 Abs 1. PBO (Einstufung nur von Pfarrpersonen), Lohnklasse 9
- 6 Anhang II zu den Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten
- 7 Richtlinien des Kirchenrats betreffend die Anstellung von Religionslehrpersonen
- 8 Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen
- 9 Handw./Technische Funktion A-B (gem. Einreihungsplan, Anhang I)
- 10 Richtlinien des Kirchenrates zum Anstellungsverhältnis der Sigristinnen und Sigristen

## Lohnvergleich Landeskirchen Nordwestschweiz Staatskirchenrechtliche Funktionen

Jahreslohn CHF  
(inkl. 13. Mt.)

Anhang 3 Vorlage Nr. 02/18



### Quellen und Anmerkungen

- 1 Anstellungs- und Besoldungsordnung (ABO) der Röm.-kath. Landeskirche BL, Anhang I (Einstufungen), Anhang II (Jahreslöhne)
- 2 Ausführungserlass zur Lohnreihung der Römisch-katholischen Kirche im Aargau, Anhang 1 - 3 (Einreihungsplan, Lohnstabelle)
- 3 Personalordnung der Römisch-Katholischen Kirche Basel-Stadt
- 4 Personal- und Besoldungsordnung (PBO) der Evangelisch-reformierten Kirche Basel-Landschaft, §33, Personaledekret BL
- 5 Annahme gem. §31 bzw. Anhang I (Personaledekret): Einreihungsplan des Kantons Basel-Landschaft (Lohnklassen 7-9)
- 6 Lohnklassen 13-15 gem. Anhang II der ABO 2010
- 7 Administrative Führungsfunktion 2-3 (gem. Einreihungsplan, Anhang I des Ausführungserlasses)
- 8 Annahme gem. Anhang I (Personaledekret): Einreihungsplan des Kantons Basel-Landschaft (Lohnklassen 9-12, Allg. Führungsf. 2) ohne Aushilfe Archiv
- 9 ohne admin. Hilfsfunktion (gem. Einreihungsplan, Anhang I)
- 10 Annahme gem. Anhang I (Administrative Angestellte bzw. Sachbearbeitung 2 (mit bes. Aufgaben), LK 13-26
- 11 Max.: Hauswart/Verwalter grosse Kirchgemeinde
- 12 Handw./Technische Funktion A-B (gem. Einreihungsplan, Anhang I)
- 13 Annahme gem. Anhang I (Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte, LK 16-20)
- 14 Annahme gem. Anhang I (Betriebsangestellte)
- 15 Annahme gem. Anhang I (Betriebsangestellte)
- 16 Annahme gem. Anhang I (Betriebsangestellte)

Der Vergleich der Lohnbänder zeigt, dass die RKK BS in neun der 11 Berufsgruppen im Vergleich zur RKK BL und AG einen vergleichbaren Lohn ausrichtet. Einzig bei den „Seelsorgenden ohne Führungsfunktionen“ sowie dem „Generalsekretär“ liegt die RKK BS unter den beiden anderen Landeskirchen. Zur Berufsgruppe „Generalsekretär“ ist anzumerken, dass die RKK BS eine solche Funktion nicht kennt. Die RKK kennt keinen „Alleinchef\*in“ der gesamten Verwaltung der Landeskirche. Vielmehr haben wir mit Verwalter und Kirchenratssekretärin eine „Doppelspitze“ mit klar getrennten Aufgabengebieten. Die Verantwortung ist somit geteilt.

Der Vergleich der Bruttolöhne der Seelsorgenden in den Bistumskantonen (vgl. Anhang) bestätigt die Resultate der Motionsbeantwortung der RKK BL. Die Löhne sind durchaus vergleichbar. Einzig die Seelsorgenden ohne Führungsfunktion (Pastoralassistent, Diakon) werden in BS durchschnittlich etwas tiefer entlohnt.

Fazit des Kirchenrats: Im Vergleich mit anderen Bistumskantonen entrichtet die RKK BS „marktgerechte“ Löhne. Einzig bei der Berufsgruppe der „Seelsorgenden ohne Führungsfunktionen“ scheinen die Löhne etwas tiefer zu liegen.

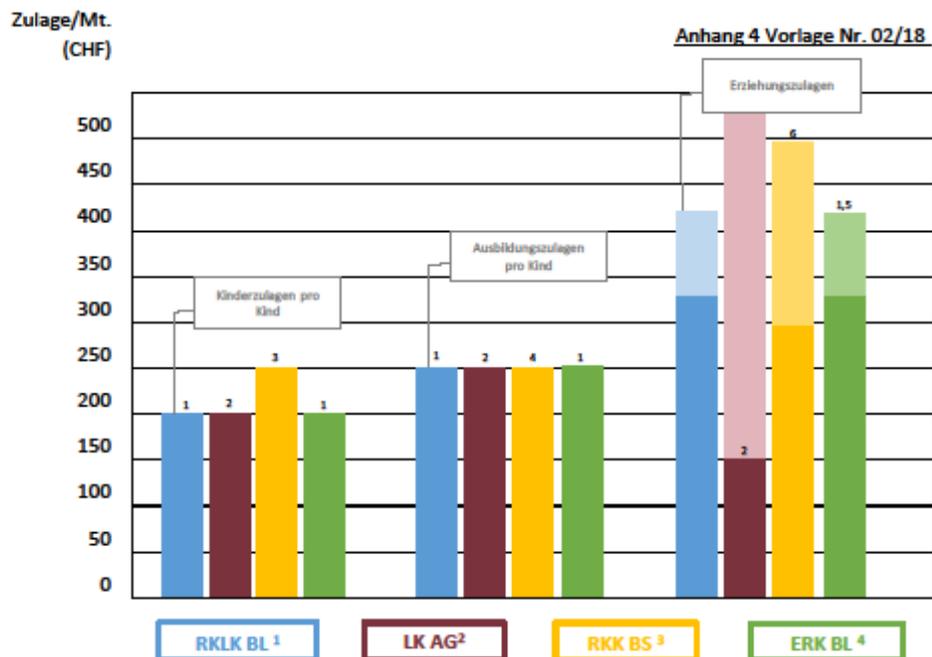
### 2.3.2. Lohnklassen / Lohnstufen / Stufenanstieg

	RKK BS	RKK BL	RKK AG
Anzahl Lohnklassen:	13	15	15
Anzahl Lohnstufen:	25	27	Keine Lohnstufen, aber Lohnband von 135% des Minimallohns. Entscheidend für den Lohnzuwachs ist das MA-Gespräch (Leistung und Verhalten des MA)

Fazit des Kirchenrats: Bezüglich Lohnklassen, Lohnstufen und Stufenanstieg sind die beiden Landeskirchen BS und BL nahezu identisch. BL hat ein etwas differenziertes Lohnklassensystem (zusätzlich zwei Lohnklassen) sowie einen wenig längeren Stufenanstieg. Die RKK AG kennt keinen automatischen Stufenanstieg. Die Nutzung des Lohnbandes ist abhängig von Leistung und Verhalten des MA.

### 2.3.3. Kinder-, Ausbildungs- und Familienzulage

#### Lohnvergleich Landeskirchen Nordwestschweiz Sozialzulagen



#### Quellen und Anmerkungen

- 1 Orientierung an kantonalen Richtlinien (Personalamt Finanz- und Kirchendirektion, "Finanz- und Erziehungszulagen 2017")
- 2 siehe Art. 29 des Personalreglements der Römisch-katholischen Kirche des Kantons Aargau: "Sämtlichen Mitarbeitenden ab einem Stellenpensum von 60 Prozent wird neben den jeweils gültigen kantonalen Bestimmungen über die Kinder- und Ausbildungszulagen eine Zulage von 150 Franken pro Kind ausgerichtet."
- 3 Orientierung an Anhang 3 zur Personalordnung des Kantons Basel-Stadt
- 4 Art. 16, Abs. 2 a) der Personalordnung des Kantons Basel-Stadt nennt eine "erhöhte Kinderzulage (Ausbildungszulage)" ohne erfassten Betrag in Anhang 3
- 5 Erziehungszulage bei Vollzeitbeschäftigung monatlich (wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet), Bandbreite von Monatslohn abhängig (zwischen CHF 326.15 bis 424.10)
- 6 gemäss Anhang 3 zur Personalordnung des Kantons Basel-Stadt (Unterhaltungszulagen: 300.-/Mt. bei einer Kinderzulage, 400.-/Mt. bei zwei Kinderzulagen, 500.-/Mt. bei drei und mehr Kinderzulagen)

Die Grafik zeigt, dass die RKK BS bei allen Zulagen mit BL und AG vergleichbare Beträge kennt. Zusätzlich vergütet die RKK BS noch eine Geburtszulage von CHF 600.- pro Kind.

Fazit des Kirchenrats: Kein Handlungsbedarf.

### 2.3.4 Dienstaltersgeschenk (DAG)

RKLLK BS	Nach 10, 15 und 20 Dienstjahren: ½ Monatslohn Nach 25, 30, 35, 40, ...: ganzer Monatslohn Nach 10 Dienstjahren wird ein Austrittsgeschenk ausbezahlt: pro Rata Anteil vom nächsten DAG
RKLLK BL	Nach je 10 Jahren: einen Monatslohn
RKK AG	Nach je 10 Jahren: einen Monatslohn

Für (dienst-) jüngere Mitarbeitende ist die RKK BS etwas weniger attraktiv als die LK BL und AG, da es bis zum 20. Dienstjubiläum nur einen ½ statt einen ganzen Monatslohn gibt. Kumulativ betrachtet bekommt in BS ein MA nach 20 Dienstjahren 1,5 und in den beiden anderen Kantonen 2 Monatslöhne. Für (dienst-) ältere Mitarbeitende wird die Regelung in BS aber deutlich attraktiver, da alle fünf und nicht wie in BL und AG nur alle 10 Jahre ein Monatslohn ausbezahlt wird. Hinzu kommt eine relativ grosszügige Abgangsentschädigung im Falle der Pensionierung.

Fazit des Kirchenrats: Keinen Handlungsbedarf im Vergleich zu den anderen beiden Landeskirchen.

### 2.3.5 Teuerungsausgleich

Bei allen drei Kantonalkirchen beschliesst der Kirchenrat jährlich einen allfälligen Teuerungsausgleich. Ein automatischer, an einen Index gebundenen Mechanismus ist nicht vorgesehen.

Fazit des Kirchenrats: Kein Handlungsbedarf.

### 2.3.6. Anspruch auf Ferien und Feiertage

Die Ferienansprüche sind in den drei Landeskirchen wie folgt geregelt:

RKK BS	5 Wochen; ab 55 Jahre: 6 Wochen
RKLLK BL	Zwischen 21 und 35 Jahre alt: 4 Wochen, zwischen 36 und 55: 5 Wochen Ab 56: 6 Wochen
RKK AG	5 Wochen; ab 60 Jahre: 6 Wochen

Im Gegensatz zu den beiden anderen Landeskirchen stehen den MA der RKK BS in einem Kalenderjahr die Anzahl an gesetzlichen Feiertagen zur Verfügung, auch wenn diese an ar-

beitsfreien Wochenenden sind. Daraus können je nach Kalenderjahr bis zu drei zusätzliche „Feier- resp. Freitage“ resultieren.

Fazit des Kirchenrats: Die RKK BS kennt im Vergleich zu den beiden anderen Landeskirchen eine klar grosszügigere Ferienregelung.

### **2.3.7. Pensionskasse**

Die Mitarbeitenden aller drei Landeskirchen, welche seit dem 1. Januar 2017 angestellt wurden, sind in derselben Pensionskasse (Mauritius-Stiftung) nach dem gleichen Versicherungsmodell versichert. MA, welche vor diesem Zeitpunkt angestellt wurden, wurden mit unterschiedlichen Besitzstandsregelungen in die neue Pensionskasse überführt.

Fazit des Kirchenrats: Kein Handlungsbedarf.

### **2.3.8. Weiterbildungsmöglichkeiten**

Die „Ansprüche“ auf Weiterbildung sind in allen drei Landeskirchen in den entsprechenden Personalordnungen nicht abschliessend geregelt. Keine Landeskirche kennt ein Recht auf ein „Sabbatical“ nach einer bestimmten Dienstzeit.

Fazit des Kirchenrats: Kein Handlungsbedarf.

## **3. Zusammenfassung Antwort des Kirchenrates**

Der Kirchenrat erkennt auf der Basis der vorliegenden Beantwortung der Kleinen Anfrage keinen unmittelbaren Handlungsbedarf. Seit Längerem plant der Kirchenrat eine umfassende Überarbeitung der Personalordnung aus dem Jahre 2000. Diese wurde seither durch Synodenbeschlüsse mehrmals angepasst, muss aber nach Ansicht des Kirchenrates grundlegend überarbeitet werden. Zu diesem Zweck soll im Sommer 2021 eine Arbeitsgruppe mandatiert werden. In diesem Zusammenhang sollen auch der Einreichungsplan, die Lohntabelle und die Einreihung (Art. 11 bis 13) überprüft werden.

Basel, 20. April 2021

**Im Namen des Kirchenrats:**

Der Präsident: Dr. Christian Griss

Die Sekretärin: lic. iur. Annette Jäggi

Anhang: Auszug aus der Erhebung der Besoldung in den 10 Bistumskantonen durch das Bistum Basel vom Juni 2017