Ordnung betreffend die Dienstverhältnisse der Angestellten der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt

(Personalordnung)

vom 21. Juni 2006

Inhaltsverzeichnis

Ordnung betreffend die Dienstverhältnisse der Angestellten der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt 1
I. Geltungsbereich der Personalordnung 4
1 Gegenstand 4
2 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse 4
3 Anstellungsverhältnisse von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht von der Kirche angestellt sind 4
4 Anstellungsverhältnisse von Religionslehrkräften mit dem Kanton 4
II. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 5
1. Entstehung des Arbeitsverhältnisses 5
5 Anstellungsvoraussetzungen 5
6 Entstehung des Arbeitsverhältnisses 5
7 Zuständigkeit für den Abschluss von Anstellungsverträgen 5
2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 6
8 Beendigung während der Probezeit 6
9 Beendigung nach Ablauf der Probezeit 6
10 Ordentliche Kündigung 6
11 Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses 7
12 Fristlose Auflösung 7
13 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen 7
14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität 7
15 Erreichen der Altersgrenze und Versetzung in den Ruhestand 8
16 Tod 8
17 Wegfall der Wahlvoraussetzungen bei Pfarrern und Pfarrerinnen 8
1. Pflichten der Angestellten 8
III. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis 8
18 Amtspflichten der Pfarrer und Pfarrerinnen 8
19 Dienstpflichten der übrigen Angestellten 9
20 Sorgfalts- und Schweigepflicht 9
21 Wohnsitz und Amtswohnung 9
22 Entgelt für die Amtswohnung 9
23 Sorgfaltspflicht 10
2. Besoldung 10
24 Grundsatz 10
25 Lohnklasse 10
26 Stufen 10
27 Stufenanstieg 10
28 Einreihung 11

29 Beförderung 11
30 Teuerungsausgleich 11
31 Lohnzahlung 12
32 Besoldungsnachgenuss 12
33 Krankheit und Unfall 12
34 Militärdienst und ziviler Ersatzdienst 13
35 Schwangerschaft und Mutterschaft 13
35a Vaterschaftsurlaub 13
3. Sozialleistungen und andere Leistungen der Kirche 13
36 Kinderzulagen 13
37 Unterhaltszulagen 13
38 Personalversicherung 14
39 Ferien 14
40 Bezahlter und unbezahlter Urlaub 14
41 Arbeitsplatz, Arbeitsmaterial und Auslagenersatz 15
IV. Schluss- und Übergangsbestimmung 15
42 Inkrafttreten und Ablauf der Amtszeiten 15
Anhang I und II 15
rechtstexteOhneTitel 15

I. Geltungsbereich der Personalordnung

§ 1 Gegenstand

[1] Diese Ordnung regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt ("Kirche") als Arbeitgeberin und ihren Angestellten.

[2] Angestellte sind alle besoldeten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kirche.

[3] Der Kirchenrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zu dieser Personalordnung, soweit nicht die Synode entsprechende Bestimmungen erlässt. Er kann für bestimmte Berufsgruppen oder für besondere Kategorien von Angestellten im Rahmen dieser Ordnung spezielle Amtsordnungen, Anstellungsreglemente und Wegleitungen vorsehen.

§ 2 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

[1] Das Arbeitsverhältnis zwischen der Kirche und ihren Angestellten ist ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag gemäss dieser Ordnung und den von der Synode und vom Kirchenrat erlassenen weiteren Bestimmungen.

[2] Soweit nicht durch Vertrag mit den einzelnen Angestellten etwas anderes vereinbart ist oder diese Ordnung und weitere durch die Synode oder den Kirchenrat erlassene Bestimmungen nichts anderes vorsehen, gelten für das Arbeitsverhältnis die Artikel 319–362 des Schweizerischen Obligationenrechtes.

§ 3 Anstellungsverhältnisse von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht von der Kirche angestellt sind

Diese Personalordnung ist nicht anwendbar auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die durch Kirchgemeinden, selbständige kirchliche oder private Institutionen angestellt und besoldet werden; sie unterstehen den mit diesen Organisationen abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Der Kirchenrat erlässt Richtlinien für den Abschluss solcher Verträge und bestimmt, welche Vorschriften aus dieser Personalordnung zu übernehmen sind.

§ 4 Anstellungsverhältnisse von Religionslehrkräften mit dem Kanton

[1] Lehrkräfte staatlicher Schulen, die (gemäss der vom Erziehungsrat erlassenen kantonalen Ordnung für den Religionsunterricht vom 16. Mai 1973, § 8) innerhalb der staatlichen Pflichtstundenzahl Religionsunterricht im Auftrag der Kirche erteilen, stehen auch für den Religionsunterricht besoldungsmässig im Anstellungsverhältnis zum Kanton; der Kanton stellt der Kirche Rechnung.

[2] Der Rektor des Religionsunterrichts definiert ihre Lehrverpflichtung, unter Beachtung der Anstellungsvoraussetzungen gemäss § 5 dieser Personalordnung.

[3] Die Lehrverpflichtung wird in der Regel für ein Jahr erteilt unter Vorbehalt vorzeitiger Aufhebung aus wichtigen Gründen.

[4] In den Fragen, die die Erteilung des Religionsunterrichtes, das Lehrziel, die

Lehrmittel und die Handhabung der Disziplin in den Klassen betreffen, unterstehen die genannten Lehrkräfte dem Rektor des Religionsunterrichts.

II. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Anstellungsvoraussetzungen

[1] Die Angestellten müssen Mitglieder einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (AGCK) angehört. Der Kirchenrat kann in besonderen Fällen Ausnahmen beschliessen oder die Mitgliedschaft bei der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt vorschreiben.

[2] Pfarrer und Pfarrerinnen müssen gemäss den Voraussetzungen der Kirchenverfassung, der kirchlichen Gesetzgebung oder der von der Kirche abgeschlossenen Konkordate wählbar sein.

[3] Voraussetzung für die Anstellung sozial-diakonischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist der Abschluss einer anerkannten sozial-diakonischen Ausbildung oder die Ausbildung an einer Fachhochschule oder einer anderen anerkannten Schule für soziale Arbeit und eine zusätzliche oder eine in die Ausbildung integrierte sozial-diakonische Ausbildung. Der Kirchenrat entscheidet, ob eine Ausbildung diesen Erfordernissen genügt.

[4] Für andere Stellen können Anstellungsvoraussetzungen vom Kirchenrat in einem Reglement festgelegt werden.

§ 6 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht mit dem Abschluss eines Anstellungsvertrages auf unbefristete oder befristete Zeit.

§ 7 Zuständigkeit für den Abschluss von Anstellungsverträgen

[1] Der Kirchenrat, vertreten durch die Kirchenverwaltung, schliesst die Anstellungsverträge der Kirche mit allen ihren Angestellten ab.

[2] Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen werden aufgrund einer vorgängigen Wahl durch die Kirchgemeinde gemäss den Bestimmungen der Kirchenverfassung und der kirchlichen Gesetzgebung, insbesondere der Wahl- und Amtsordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen, angestellt.

[3] Die übrigen in einer Kirchgemeinde tätigen Angestellten stellt der Kirchenrat auf Vorschlag des Kirchenvorstandes der betreffenden Gemeinde an. Bei Versetzungen liegt das Vorschlagsrecht beim Kirchenrat; der Kirchenvorstand kann den Vorschlag aus wichtigen Gründen ablehnen.

[4] Die Pfarrer und Pfarrerinnen der kantonalkirchlichen Ämter werden aufgrund vom Kirchenrat aufgrund einer Wahl gemäss den Bestimmungen der Kirchenverfassung, der kirchlichen Gesetzgebung, insbesondere der Wahl- und Amtsordnung für Pfarrer

und Pfarrerinnen, angestellt. Die Anstellung der übrigen Angestellten kantonalkirchlicher Ämter nimmt der Kirchenrat aufgrund eines Vorschlags der Leitungskommission vor.

[5] Bei Anstellungen der Kirchenverwaltung stellt der Kirchenverwalter oder die Kirchenverwalterin Antrag an den Delegierten oder die Delegierte des Kirchenrates zur Verwaltung.

[6] Hauptamtliche Religionslehrkräfte (Lehrkräfte mit unbefristeter Anstellung) stellt der Kirchenrat an aufgrund eines Vorschlags der Leitungskommission Religionsunterricht. Die Anstellung nebenamtlicher Religionslehrkräfte, sowie die Anstellung von Lehrern staatlicher oder privater Schulen, die ausserhalb ihrer Schul-Pflichtstundenzahl Religionsunterricht im Auftrag der Kirche erteilen, kann der Kirchenrat an die Leitungskommission für den Unterricht oder an den Rektor oder die Rektorin delegieren. Er regelt das Nähere in einem Reglement.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 8 Beendigung während der Probezeit

[1] Während der gesetzlichen Probezeit von einem Monat kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

[2] Bei Verhinderung der Arbeitsleistung wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend.

§ 9 Beendigung nach Ablauf der Probezeit

Das Arbeitsverhältnis endet durch
a) ordentliche Kündigung
b) Ablauf der befristeten Anstellung
c) fristlose Auflösung
d) Auflösung im gegenseitigen Einverständnis
e) Invalidität
f) Altersrücktritt und Versetzung in den Ruhestand
g) Tod
h) Austritt aus der Kirche oder Wegfallen einer anderen Wahlvoraussetzung bei Pfarrern und Pfarrerinnen.

§ 10 Ordentliche Kündigung

[1] Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit von der Kirche oder dem oder der Angestellten mit schriftlicher Kündigung beendet werden unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine:
a) Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen: 12 Monate, jeweils auf Ende eines Monats.
b) Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Ämtern sowie der Rektor oder die Rektorin und der Konrektor oder die Konrektorin für den Religionsunterricht: 3 Monate im ersten Anstellungsjahr, 12 Monate nach Ablauf des ersten Anstellungsjahres, jeweils auf Ende eines Monats.

c) Alle übrigen Angestellten: 1 Monat im ersten Anstellungsjahr, 3 Monate nach Ablauf des ersten Anstellungsjahres jeweils auf Ende eines Monats.

[2] Bei der Kündigung des Anstellungsverhältnisses von Gemeindepfarrern und Gemeindepfarrerinnen und Pfarrern und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Ämtern mit schulpflichtigen Kindern soll die Kündigung nach Möglichkeit auf das Ende eines dem Ende eines Schulsemesters folgenden Monats erfolgen.

[3] Bei einer Kündigung kann die Kirche in jedem Fall jederzeit auf die Dienste der Angestellten verzichten bei voller Erbringung der Lohnzahlung und der Nebenleistungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Tritt der oder die Angestellte vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle an, kann die Kirche ihre Leistungen um die Bezüge aus dem neuen Anstellungsverhältnis kürzen; die Angestellten sind verpflichtet, die nötigen Auskünfte zu erteilen.

[4] Zuständig ist der Kirchenrat, vertreten durch die Kirchenverwaltung. Bei in Kirchgemeinden oder kantonalkirchlichen Ämtern tätigen Angestellten hört der Kirchenrat vorgängig den Kirchenvorstand bzw. die Leitungskommission an; die Kündigung kann auch vom Kirchenvorstand der betreffenden Gemeinde bzw. der Leitungskommission des Amtes beantragt werden. Der Kirchenrat prüft einen solchen Antrag beförderlich und kündigt das Anstellungsverhältnis, wenn nicht wichtige Gründe dagegen vorliegen.

[5] Bei der Kündigung von Gemeindepfarrern und Gemeindepfarrerinnen bleibt das Recht des Gemeindepfarrers oder der Gemeindepfarrerin vorbehalten, die Kündigung der Kirchgemeindeversammlung zu unterbreiten. Dadurch wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht gehemmt. Das Verfahren richtet sich nach der Wahl- und Amtsordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen. Wenn die Kirchgemeindeversammlung die Kündigung bestätigt, bleibt es bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf den Kündigungstermin; wenn die Kirchgemeindeversammlung die Kündigung nicht bestätigt, wird das Anstellungsverhältnis zu den im Zeitpunkt der Kündigung geltenden Bedingungen fortgesetzt.

§ 11 Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung. Wird das Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

§ 12 Fristlose Auflösung

Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig fristlos aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

§ 13 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität

[1] Mit Entstehung des Anspruches auf Invaliditätsleistungen der Personalversicherungskasse endet das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Umfang ohne Kündigung.

[2] Bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis den neuen Umständen anzupassen; gegebenenfalls ist eine Umschulung anzustreben. Ist dies nicht möglich, kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen auch ganz beendet werden.

§ 15 Erreichen der Altersgrenze und Versetzung in den Ruhestand

[1] Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem der oder die Angestellte das ordentliche Rücktrittsalter gemäss der Personalversicherungsordnung erreicht oder auf dessen Ende er oder sie den vorzeitigen Rücktritt gemäss dem Vorsorgereglement der Personalversicherungskasse wünscht.

[2] aufgehoben

[3] Die Angestellten können auf ihren Wunsch über das 65. Altersjahr hinaus arbeiten, wenn die Arbeitgeberin die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses bewilligt. Die Zustimmung der Arbeitgeberin ist mindestens drei Monate, bei Pfarrern und Pfarrerinnen mindestens sechs Monate vor Vollendung des 65. Altersjahres zu beantragen.

§ 16 Tod

[1] Mit dem Tod des oder der Angestellten erlischt das Arbeitsverhältnis.

[2] Die Fortzahlung des Lohnes richtet sich nach § 32.

§ 17 Wegfall der Wahlvoraussetzungen bei Pfarrern und Pfarrerinnen

[1] Bei Austritt eines Pfarrers oder einer Pfarrerin aus der Kirche oder Wegfall einer anderen Wahlvoraussetzung gemäss Kirchenverfassung, Kirchenordnung oder von der Kirche abgeschlossenen Konkordate erlischt das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

[2] Fehlen Wahlvoraussetzungen, die bei Abschluss des Anstellungsverhältnisses noch nicht gegolten haben, kann das Arbeitsverhältnis nur gemäss den ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

1. Pflichten der Angestellten

III. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

§ 18 Amtspflichten der Pfarrer und Pfarrerinnen

[1] Die Amtspflichten der Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen sowie der Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonal-kirchlichen Ämtern sind in der Wahl- und Amtsordnung der Pfarrer und Pfarrerinnen geregelt.

[2] Arbeitszeiten und Freitage werden im Anstellungsreglement geregelt.

§ 19 Dienstpflichten der übrigen Angestellten

[1] Alle Angestellten haben während der vereinbarten Arbeitszeit ihre ganze Arbeitskraft ihrer Aufgabe zu widmen; Nebenbeschäftigung ist nur zulässig bei ausdrücklicher Zustimmung des Kirchenrates, bei in der Kirchgemeinde tätigen Angestellten des Kirchenvorstandes.

[2] Die Anwendung auf Teilzeitangestellte sowie Arbeitszeiten, Überstunden und Freitage werden für jede Angestelltenkategorie in einem Anstellungsreglement geregelt.

§ 20 Sorgfalts- und Schweigepflicht

[1] Die Angestellten haben ihre Obliegenheiten mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu erfüllen, die kirchlichen Ordnungen einzuhalten und die Interessen und das Ansehen der Kirche zu wahren.

[2] Sie sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

[3] Sie haften für Schaden, den sie der Kirche oder Dritten absichtlich oder fahrlässig zufügen.

§ 21 Wohnsitz und Amtswohnung

[1] Die Angestellten sind verpflichtet, im Kantonsgebiet zu wohnen, falls dies im Anstellungsreglement so vorgesehen ist, und im Anstellungsvertrag nichts anderes vereinbart wird.

[2] Diejenigen Angestellten, die gemäss Arbeitsvertrag die Pflicht haben, eine kirchliche Amtswohnung zu beziehen, erhalten die Amtswohnung unter Anrechnung eines Entgelts von der Kirche zur Verfügung gestellt.

[3] Die Überlassung einer Amtswohnung erfolgt durch eine Verfügung und untersteht ausschliesslich kirchlichem öffentlichem Recht; das öffentlich-rechtliche Nutzungsver-hältnis an der Amtswohnung endet spätestens mit der Beendigung des Anstellungsver-hältnisses, das der Pflicht zum Bezug der Amtswohnung zugrundeliegt. In Härtefällen kann die Kirchenverwaltung die Dauer des Nutzungsverhältnisses nach freiem Ermessen erstrecken. Im Streitfall steht der Rekurs an den Kirchenrat offen; dem Rekurs kommt aufschiebende Wirkung nur zu, wenn sie vom Präsidenten oder von der Präsidentin des Kirchenrates verfügt wird.

§ 22 Entgelt für die Amtswohnung

[1] Der Kirchenrat legt für jede Angestelltenkategorie ein einheitliches Amtswohnungsentgelt fest und kann dieses entsprechend dem Teuerungsausgleich auf dem Barlohn der Teuerung anpassen.

[2] Bei Teilzeitangestellten setzt sich das Amtswohnungsentgelt zum einen Teil aus dem dem Anstellungsgrad entsprechenden Prozentsatz des vom Kirchenrat festgelegten Amtswohnungsentgelts und zum anderen Teil aus einem vom Kirchenrat im Einzelfall festgesetzten, dem marküblichen Mietzins angenäherten Betrag zusammen.

[3] Das zu Beginn der Anstellung oder, bei späterer Pflicht, eine Amtswohnung zu beziehen, bei Beginn dieser Pflicht geltende Amtswohnungsentgelt wird in der Verfügung über die Überlassung der Amtswohnung festgehalten.

§ 23 Sorgfaltspflicht

Angestellte, die kirchliche Amtswohnungen nutzen, sind verpflichtet, bei der Nutzung mit Sorgfalt zu verfahren; sie haften für Beschädigungen, die sie oder ihre Hausgenossen und privaten Besucher verschuldet haben. Der Kirchenrat regelt das Nähere in einem Reglement.

2. Besoldung

§ 24 Grundsatz

Die Löhne der Angestellten werden nach Funktion und Aufgaben der Angestellten aufgrund von Lohnklassen und Stufen gemäss den nachfolgenden Bestimmungen festgelegt.

§ 25 Lohnklasse

[1] Es bestehen fünfzehn Lohnklassen, durchnummeriert von 26 bis 12, wobei Lohnklasse 26 dem niedrigsten Lohn entspricht.

[2] Jeder Lohnklasse ist ein Minimum zugeordnet, welches dem jährlichen Bruttolohn für die erste Stufe der betreffenden Lohnklasse entspricht.

[3] Anhang I zu dieser Ordnung enthält das Minimum, das 1. Maximum und das 2. Maximum für alle Lohnklassen; das 2. Maximum entspricht dem 1. Maximum der nächsten höher-bezahlten Lohnklasse. Diese Beträge können vom Kirchenrat gemäss der Bestimmung über den Teuerungsausgleich oder von der Synode aus anderen Gründen verändert werden.

§ 26 Stufen

[1] Jede Lohnklasse ist unterteilt in 17 Stufen. Die Stufe 1 entspricht dem niedrigsten, die Stufe 17 dem höchsten Jahresbruttolohn dieser Lohnklasse. Stufe 1 jeder Lohnklasse entspricht jeweils dem Minimum, Stufe 9 dem 1. Maximum und Stufe 17 dem 2. Maximum dieser Lohnklasse.

[2] Das erste Maximum wird nach acht Jahren in sechs gleich grossen Schritten erreicht, wobei die ersten vier Erhöhungen jährlich, die beiden anderen nach je zwei weiteren Jahren erfolgen; Stufen 5 und 6 sowie 7 und 8 sind somit identisch.

[3] Das 2. Maximum wird in zwei gleich grossen Schritten erreicht, wobei die erste Erhöhung vier, die zweite Erhöhung acht Jahre nach Erreichen des 1. Maximums erfolgt; Stufen 9–12 und 13–16 sind somit identisch.

§ 27 Stufenanstieg

[1] Diejenigen Angestellten, mit denen ein automatischer Stufenanstieg vereinbart ist, rücken jeweils nach Vollendung eines im Dienste der Kirche verbrachten vollen

Kalenderjahres ohne weiteres in die nächsthöhere Stufe auf. Beginnt die Anstellung spätestens am 1. Juli eines Kalenderjahres, so wird dieses Kalenderjahr für den Stufenanstieg berücksichtigt; andernfalls gilt erst das nächste Kalenderjahr für den Stufenanstieg.

[2] Bei Angestellten, mit denen kein automatischer Stufenanstieg vereinbart ist, legt die zuständige vorgesetzte Stelle periodisch fest, ob und wann ein Stufenanstieg erfolgt. Sie berücksichtigt dabei die Kriterien von § 28; ferner können die Leistungen in der bisherigen Tätigkeit berücksichtigt werden.

[3] In jedem Fall endet der Anstieg bei Erreichen der Stufe 17. Das Aufrücken in eine höher bezahlte Lohnklasse ist nur auf dem Wege der Beförderung möglich.

§ 28 Einreihung

[1] Anhang II zu dieser Ordnung legt fest, in welche Lohnklassen die Angestellten aufgrund ihrer Funktion eingereiht werden können. Bei der Anstellung entscheidet der Kirchenrat, in welche Lohnklasse und Stufe der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin aufgrund der konkreten Funktionsbeschreibung eingereiht wird. Der Kirchenrat kann diese Befugnis an eine besondere kirchliche Fachstelle delegieren.

[2] Für die Einreihung in Lohnklassen und Stufen sind die folgenden Kriterien zu berücksichtigen:
a) Berufserfahrung und Dienstalter
b) funktionsnützliche Qualifikationen
c) funktionsnützliche allgemeine Lebenserfahrung, wie Haushaltführung, Kinderbetreuung und -erziehung, Tätigkeiten im kirchlichen, politischen, sozialen und kulturellen Bereich
d) besondere, an der vorgesehenen Arbeitsstelle zu erwartenden Belastungen oder Erleichterungen.

[3] Mit Angestellten, die Spezialfunktionen ausüben, die im Anhang II nicht aufgeführt sind, wird die Entlöhnung im Anstellungsvertrag vereinbart. Dabei ist der Kirchenrat nicht an das Lohnklassensystem gebunden; er berücksichtigt das marktübliche Lohnniveau und die weiteren Kriterien gemäss Abs. 2.

§ 29 Beförderung

[1] Als Beförderung gilt jede Neueinteilung einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters in eine höher bezahlte Lohnklasse. Sie ist üblicherweise mit einer Änderung der Funktionsbeschreibung verbunden.

[2] Über Beförderungen entscheidet der Kirchenrat auf Antrag der vorgesetzten Person, Behörde oder Leitungskommission. Der Kirchenrat kann diese Befugnis an eine besondere kirchliche Fachstelle delegieren.

[3] Dem Entscheid über eine Beförderung werden die Grundsätze von § 28 zugrunde gelegt; ferner können die Leistungen in der bisherigen Tätigkeit berücksichtigt werden.

§ 30 Teuerungsausgleich

[1] Die Ansätze der kirchlichen Lohnskala gemäss Anhang I werden gemäss den folgenden Bestimmungen der Teuerung angepasst, sofern der Kirchenrat dies beschliesst.

[2] Massgeblich ist jeweils die Jahresteuerung gemäss Basler Index des Konsumentenpreises vom November; die Anpassung der Lohnbeträge erfolgt auf den 1. Januar des Folgejahres.

[3] Der Kirchenrat legt fest, ob und in welcher Höhe die Teuerungsanpassung erfolgt.

§ 31 Lohnzahlung

[1] Der Jahreslohn (ohne Kinder- und Unterhaltszulagen) wird in 13 gleichen Teilen nach Abzug der gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen und der Versichertenbeiträge an die Personalversicherungskasse ausgerichtet, ein Dreizehntel wird monatlich, ein Dreizehntel zusätzlich Ende November als 13. Monatslohn ausbezahlt.

[2] Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausgerichtet.

[3] Die Kinder- und Unterhaltszulagen werden monatlich 12 mal pro Jahr ausgerichtet.

§ 32 Besoldungsnachgenuss

[1] Im Todesfall kann der Kirchenrat den Hinterlassenen eines oder einer Angestellten über den gesetzlichen Anspruch hinaus den Fortbezug seines bzw. ihres letzten Gehaltes bis auf insgesamt drei, in besonderen Fällen bis auf sechs Monate bewilligen, unter Abzug der den Hinterbliebenen gegenüber der Personalversicherungskasse der Kirche und der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung für diese Zeit zustehenden Rentenansprüche.

[2] War der oder die Verstorbene im Genuss einer Rente der Personalversicherungskasse, so kann der Kirchenrat für den gleichen Zeitraum den Hinterbliebenen die Differenz zwischen ihren Hinterlassenenrenten und der höheren Rente des oder der Verstorbenen zu Lasten der Kirche vergüten.

[3] Den Hausgenossen von verstorbenen Amtswohnungsinhabern ist die Benutzung der Wohnung zu gestatten bis zum Zeitpunkt, auf den am Todestag gemäss Ortsgebrauch die ordentliche Kündigung einer Mietwohnung ohne Erstreckungen zulässig gewesen wäre.

§ 33 Krankheit und Unfall

[1] Ist ein Angestellter oder eine Angestellte durch unverschuldete Krankheit oder wegen sonstiger unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit verhindert, den Dienst voll zu versehen, ohne dass die Voraussetzung zur Versetzung in den Ruhestand vorliegt, so hat er oder sie, sofern er oder sie seit mindestens einem Jahr im Dienste der Kirche steht, Anspruch auf volle Besoldung auf die Dauer von 12 Monaten.

[2] Hat das Arbeitsverhältnis bei der Kirche noch kein Jahr gedauert, so besteht Anspruch auf volle Besoldung auf die Dauer von drei Monaten.

[3] Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf Unfall, werden Taggelder der Unfallversicherung an die Lohnfortzahlung angerechnet. Ansprüche gegenüber Dritten für Verdienstausfall aus unerlaubter Handlung sind der Kirche abzutreten.

[4] Die Prämien für die gesetzliche Nichtbetriebsunfallversicherung werden von der Kirche getragen.

§ 34 Militärdienst und ziviler Ersatzdienst

[1] Sind Angestellte wegen schweizerischen obligatorischen Militärdiensts, militärischen Frauendiensts, Zivilschutzdiensts, zivilen Ersatzdiensts, Feuerwehrdiensts an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie Anspruch auf volle Besoldung unter Abzug der ihnen zustehenden Vergütung der Erwerbsersatzordnung.

[2] Militärische oder zivile Dienstleistung, die wegen eigenen Verschuldens geleistet werden muss, wird an die Ferien angerechnet oder durch Kürzung der Besoldung nach Massgabe der ausgefallenen Arbeitstage ausgeglichen.

§ 35 Schwangerschaft und Mutterschaft

[1] Bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird der betreffenden Angestellten ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt. Dieser Urlaub beginnt frühestens 2 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt und endet spätestens 16 Wochen nach der Niederkunft.

[2] An die Lohnzahlung wird die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.

[3] Der Kirchenrat ordnet das Nähere in einem Reglement.

§ 35a Vaterschaftsurlaub

[1] Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes sein rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen, bzw. bei einem vollzeitlichen Mitarbeiter in der Regel zehn Arbeitstagen.

[2] An die Lohnzahlung wird die Vaterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.

[3] Der Kirchenrat ordnet das Nähere in einem Reglement.

3. Sozialleistungen und andere Leistungen der Kirche

§ 36 Kinderzulagen

[1] Die Angestellten haben Anspruch auf Kinderzulagen für ihre in der Schweiz oder im Ausland lebenden Kinder. Sind mehrere Personen für das gleiche Kind anspruchsberechtigt, wird höchstens der Betrag einer vollen Zulage ausgerichtet.

[2] Einzelheiten, wie Höhe der Zulagen, Anspruchskonkurrenz, Anspruch bei Teilzeitarbeit regelt der Kirchenrat.

§ 37 Unterhaltszulagen

[1] Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage gemäss dieser Ordnung haben oder Kinderzulagen als Alimente beziehen, haben Anspruch auf eine Unterhaltszulage, solange ihr Anspruch auf Kinderzulagen besteht.

[2] Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Angestellte, die für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten im Sinne von Art. 328 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches aufkommen. Der Unterhalt des Ehegatten begründet keinen Anspruch auf Unterhaltszulage.

[3] Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einem Reglement.

§ 38 Personalversicherung

Die Angestellten sind im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Versicherungspflicht Mitglieder der Personalversicherungskasse der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt; der Abschluss des Arbeitsvertrages schliesst die Anerkennung der Kassenstatuten in sich.

§ 39 Ferien

[1] Die Angestellten haben einen Ferienanspruch von jährlich 5 Wochen; vom Kalenderjahr an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, erhöht sich der Ferienanspruch auf 6 Wochen jährlich.

[2] Für die Religionslehrkräfte gilt die kantonale Regelung über die Schulferien.

[3] Die Einzelheiten, wie Bezug, Zeitpunkt und Stellvertretung, sind in den Anstellungsreglementen geregelt.

§ 40 Bezahlter und unbezahlter Urlaub

[1] Für Urlaub haben Pfarrer und Pfarrerinnen die Genehmigung einzuholen, zuständig für einen Urlaub bis 5 Tage ist der Kirchenvorstand oder die zuständige Leitungskommission, ab sechs Tagen der Kirchenrat. Zu Urlaubsgesuchen von Pfarrern und Pfarrerinnen, die vom Kirchenrat zu bewilligen sind, ist der Kirchenvorstand oder die Leitungskommission anzuhören.

[2] Der Kirchenvorstand oder die Leitungskommission bzw. der Kirchenrat entscheidet, ob der Urlaub ein bezahlter oder ein unbezahlter ist.

[3] Pfarrer und Pfarrerinnen sowie die ihnen nach Einreihungsplan gleichgestellten Angestellten haben nach je acht Dienstjahren in der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt Anspruch auf einen bezahlten ausserordentlichen Urlaub von einem Monat.

[4] Bei den übrigen Angestellten kann Urlaub bewilligt werden bis zu 3 Tagen von der in der Funktionsbeschreibung genannten vorgesetzten Person, bis zu einer Woche vom Präsidium des Kirchenrates, für längere Dauer vom Kirchenrat. Gleichzeitig mit der Bewilligung wird entschieden, ob der Urlaub ein bezahlter oder ein unbezahlter ist.

[5] Bis zum vollendeten 30. Altersjahr haben die Angestellten Anspruch auf unbezahlten Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR. Zeitpunkt und Dauer bestimmen sich nach dem Gesetz.

[6] Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend Urlaubsanspruch, Urlaubsgesuch, Zeitpunkt und Stellvertretung in Amtsordnungen und Anstellungsreglementen.

§ 41 Arbeitsplatz, Arbeitsmaterial und Auslagenersatz

[1] Bei der Anstellung oder einer späteren Funktionsänderung wird festgehalten, ob dem Angestellten oder der Angestellten ein Arbeitsplatz in Räumen der Kirche zur Verfügung gestellt wird. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Amtswohnungen.

[2] Die Kirche ersetzt den Angestellten die für die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstandenen Auslagen, wie Fahrkosten, Telephonspesen u.ä. Der Kirchenrat regelt das Nähere in einem Reglement.

IV. Schluss- und Übergangsbestimmung

§ 42 Inkrafttreten und Ablauf der Amtszeiten

[1] Diese Personalordnung tritt auf den 1. Januar 2007 in Kraft und ersetzt die Beamtenordnung vom 20. Oktober/1. Dezember 1948 mit den seitherigen Änderungen sowie die Anstellungs- und Besoldungsordnung vom 24. November 1999.

[2] Die Amtszeiten der gemäss Kirchenverfassung, Kirchenordnung und Beamtenordnung gewählten Beamten laufen am 31. Dezember 2007 aus. Vom 1. Januar 2008 an gelten sie als gemäss dieser Ordnung angestellt. Die Kündigung der Anstellungsverhältnisse ist vom 1. Januar 2008 an gemäss den Bestimmungen dieser Ordnung möglich.

Anhang I und II

www.erk-bs.ch/dok/11605 (https://www.erk-bs.ch/dok/11605)