



Reglement betreffend allgemeine Anstellungsbedingungen

für

Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Ämtern

Vom Kirchenrat erlassen am 15. April 2024, gestützt auf die Personalordnung vom 21.6.2006¹

1. Gegenstand

Dieses Reglement regelt die Anstellung und die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Ämtern (im Folgenden auch „Angestellte“ genannt) in Ergänzung zu den Bestimmungen des Anstellungsvertrages.

2. Amtsverständnis

Pfarrer und die Pfarrerinnen versehen ihr Amt nach Wegleitung der Heiligen Schrift zur Förderung des Reiches Gottes auf Erden, aus Berufung und als Dienst. Sie halten sich an die Ordnungen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt.

3. Aufgaben und Tätigkeiten

¹ Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Ämtern unterstehen dem Kirchenrat, der seine Vorgesetztenfunktion durch die zuständige Leitungskommission ausübt.

² Die einzelnen Tätigkeiten, die Unterstellung und die Kompetenzen der Angestellten werden vom Kirchenrat bzw. der zuständigen Leitungskommission in der Stellenbeschreibung näher geregelt, die bei Antritt der Stelle unter Berücksichtigung der beim Anstellungsgespräch getroffenen Vereinbarungen erstellt wird. Der Kirchenrat bzw. die zuständige Leitungskommission kann während der Dauer der Anstellung im Einvernehmen mit dem oder der Angestellten die Stellenbeschreibung den veränderten Umständen anpassen.

4. Wohnsitz

Die Angestellten sind verpflichtet, im Kanton Basel-Stadt zu wohnen, sofern im Anstellungsvertrag nicht eine Ausnahme von dieser Pflicht vorgesehen ist oder der Kirchenrat nicht eine Ausnahme bewilligt.

5. Arbeitszeit

¹ Die Angestellten haben die ganze vereinbarte Arbeitszeit ihren Aufgaben zu widmen. Die Mitwirkung in kirchlichen Werken und Behörden ist erwünscht und in angemessenem Umfang ehrenamtlich. Vor der Übernahme weiterer Aufgaben, die mit erheblicher zeitlicher Belastung verbunden sind, ist die Zustimmung des Kirchenrates und der zuständigen Leitungskommission einzuholen; bei in Teilzeit angestellten Pfarrern und Pfarrerinnen gilt dies für die Übernahme von Aufgaben, die bei der Anstellung nicht bekannt waren und mit den bei der Anstellung durch die Kirche vereinbarten Aufgaben in Konflikt geraten könnten. Kirchenrat und Leitungskommission können die Ein-

¹ Ordnung betreffend das Dienstverhältnis der Angestellten der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt vom 21. Juni 2006

schränkung zusätzlicher Tätigkeiten verlangen, wenn sich daraus Unzuträglichkeiten ergeben. Die Übernahme politischer Ämter ist dem Kirchenrat zur Kenntnis zu bringen.

- ² Die Wochenarbeitszeit beträgt bei Vollzeitanstellung 46 Stunden; bei Teilzeitanstellung wird sie im Anstellungsvertrag festgelegt. Die Leitungskommission legt fest, ob die Arbeit zu festen Arbeitszeiten oder in gleitender Arbeitszeit, gegebenenfalls in Verbindung mit festen Arbeitszeiten (Blockzeiten) zu leisten ist. Arztbesuche und ähnliche private Verpflichtungen sind, soweit möglich, ausserhalb der festen Arbeitszeiten zu vereinbaren.
- ³ Die Arbeitszeit der vollzeitlichen Angestellten verteilt sich grundsätzlich auf 5 Arbeitstage. Wenn zum Amt die Abhaltung von Gottesdiensten oder Kasualien gehört oder Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Diensten Gemeindegottesdienste abhalten oder zu Kasualien beigezogen werden, gilt die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit, wobei für einen Sonntags- oder Festtagsgottesdienst ein halber Arbeitstag (4 ½ Stunden) angerechnet wird. Pfarrer und Pfarrerinnen in kantonalkirchlichen Ämtern sind dafür besorgt, dass sie in Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen Überzeit innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit ausgleichen. Eine Abgeltung von Überzeit durch Lohnzahlung findet nicht statt.
- ⁴ Bezahlte arbeitsfreie Feiertage sind: Neujahr, Fasnachtsmontag und –mittwoch-Nachmittag (je ½ Tag), Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, 1. August und Stephanstag (26. Dezember). Ganze und halbe Feiertage, die auf freie Tage fallen, können nicht nachgeholt werden. Bei Vollzeitanstellung bedeutet ein ganzer freier Tag 9 Arbeitsstunden, ein halber freier Tag 4 ½ Arbeitsstunden.

6. Berufspflichten

- ¹ Die Angestellten haben ihre Obliegenheiten mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu erfüllen, die kirchlichen Ordnungen, bei Abhaltung von Gottesdiensten und Kasualien insbesondere die Gottesdienstordnung, 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 geheim zu halten sind. Hinsichtlich von Geheimnissen, die ihnen infolge ihres Berufes anvertraut wurden oder die sie in Ausübung ihres Berufes wahrgenommen haben unterstehen sie dem Berufsgeheimnis; seine Verletzung ist nach Art. 321 des Schweizerischen Strafgesetzbuches strafbar.
- ³ Der Inhalt eines persönlichen seelsorgerlichen Gesprächs untersteht der Schweigepflicht. Wem ein Schuldgeständnis, Schuldbekennnis oder andere beichtähnliche Informationen anvertraut worden sind, darf weder mit Worten noch auf irgendeine andere Weise und unter keinen Umständen die Person, die diese Information offengelegt hat, verraten. Wem in einem seelsorgerlichen Gespräch ein Schuldgeständnis, ein Schuldbekennnis oder eine andere beichtähnliche Information anvertraut worden ist, darf auch, selbst wenn keine Gefahr der Geheimnisverletzung besteht, von dem so erworbenen Wissen zum Nachteil dieser Person keinerlei Gebrauch machen. Verboten ist auch, bei der Ausübung von Leitungsfunktionen von so erworbenen Kenntnissen Gebrauch zu machen.
- ⁴ Geheimhaltungs- und Schweigepflicht bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- ⁵ Die Angestellten haften für Schaden, den sie der Kirche oder Dritten absichtlich oder fahrlässig zufügen.

7. Ferien und Urlaub

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

² Die Ferien sind grundsätzlich innerhalb des Jahres, in welchem der Anspruch entsteht, zu beziehen. Wenn aus besonderen Gründen, wie eigene Krankheit oder Krankheit eines Kollegen, einer Kollegin, oder Abwesenheit zur Weiterbildung, eine Verschiebung über Ende April des folgenden Jahres unumgänglich ist, so ist sie unter Angabe des geplanten Ferientermins mit der zuständigen Leitungskommission abzusprechen.

³ Bezahlter oder unbezahlter Urlaub zusätzlich zu den Ferien bedarf der Bewilligung, bis zu fünf Tagen durch die zuständige Leitungskommission, ab sechs Tagen durch den Kirchenrat. Mit der Bewilligung wird auch entschieden, ob der Urlaub ein bezahlter oder unbezahlter ist.

⁴ Bezahlter Urlaub wird insbesondere in folgenden Fällen bewilligt:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| - Eigene Heirat | 2 Tage |
| - Heirat von Söhnen, Töchtern,
Geschwistern, Grosskindern, Eltern | 1 Tag |
| - Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin | 3 Tage |
| - Betreuung kranker Familienmitglieder pro Ereignis
(Eltern, Grosseltern, Kinder, Geschwister, Ehe- oder
Lebenspartner und -partnerin, Schwiegereltern) | bis 3 Tage,
max. 10 Tage pro Jahr |
| - Betreuung krankes Kind: Arbeitsbefreiung,
aber max. 10 Tage Lohnfortzahlung pro Jahr | keine Obergrenze |
| - Tod des Ehe- oder Lebenspartners, der Ehe- oder
Lebenspartnerin, von Kindern, Eltern, Schwieger-
eltern, Geschwistern oder von Personen, die im
gleichen Haushalt gelebt haben, vom Todestag bis
nach erfolgter Bestattung
und gegebenenfalls für die Zeit der Inventuraufnahme | bis 4 Tage
½ bis 1 Tag |
| - Teilnahme an der Bestattung von anderen Verwandten
oder nahestehenden Personen:
während der hierfür nötigen Zeit für Bestattung
in Basel und Umgebung | ½ Tag |
| bei grösserer Entfernung | 1 Tag |
| - Wohnungswechsel | 1 Tag |

⁵ Bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird der betreffenden Angestellten ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt. Näheres ist im Reglement über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub geregelt.

⁶ Bei Vaterschaftsurlaub wird dem betreffenden Angestellten ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen gewährt. Näheres ist im Vaterschaftsreglement geregelt.

⁷ Nach je acht Dienstjahren besteht Anspruch auf einen bezahlten ausserordentlichen Urlaub von einem Monat.

8. Auszahlung des Lohnes

- ¹ Der Jahreslohn wird in 13 Monatslöhnen aufgeteilt. Je ein Dreizehntel wird monatlich nach Abzug der gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen und der Versichertenbeiträge an die Personalversicherungskasse ausgerichtet; ein Dreizehntel wird nach Abzug der gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen 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 12x pro Jahr ausgerichtet.

9. Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

- ¹ Angestellte, die durch unverschuldete Krankheit oder wegen sonstiger unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit verhindert sind, den Dienst voll zu versehen, ohne dass die Voraussetzung zur Versetzung in den Ruhestand vorliegt, haben, sofern sie mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten, eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% aufweisen und seit mindestens 12 Monaten im Dienst der Kirche stehen, Anspruch auf Weiterzahlung der Besoldung für die Dauer von 12 Monaten.
- ² Hat das Arbeitsverhältnis bei der Kirche noch kein Jahr, jedoch mindestens drei Monate gedauert, so besteht im Falle von Krankheit ein Anspruch auf Weiterzahlung der Besoldung für die Dauer von drei Monaten.
- ³ Im Anschluss an die Lohnzahlungspflicht wird ein Taggeld von 90% der Besoldung bis zum 730. Tag der Krankheit bezahlt.
- ⁴ Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf Unfall, werden Taggelder von 80% der Unfallversicherung an die Lohnfortzahlung angerechnet. Die Lohnfortzahlung beträgt weiterhin 100% der Besoldung. Ansprüche gegenüber Dritten für Verdienstausschlag aus unerlaubter Handlung sind der Kirche abzutreten.
- ⁵ Krankheit und Unfall sind dem oder der Vorgesetzten und der Kirchenverwaltung sofort zu melden. Die Angestellten haben der Kirchenverwaltung ab dem dritten Tag einer krankheitsbedingten Abwesenheit ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Kirchenverwaltung kann auf ihre Kosten die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihr bezeichneten Vertrauensarzt verlangen.

10. Lohnzahlung im Todesfall

- ¹ Im Todesfall wird der Lohn einen weiteren Monat und nach 5 Dienstjahren für zwei weitere Monate ausgerichtet, gerechnet vom Todestag an sofern der oder die Angestellte Ehegatten oder minderjähriger Kinder oder bei Fehlen dieser Personen andere Personen, denen gegenüber der oder die Angestellte eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, hinterlässt. Der Kirchenrat kann den Fortbezug bis auf insgesamt drei, in besonderen Fällen bis auf insgesamt 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.

11. Weiterbildung

Der Anspruch auf Weiterbildung richtet sich nach den Vorgaben des jeweils geltenden Reglements betreffend die Förderung (Fortbildung, Weiterbildung, Supervision und Krisenberatung) kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Weiterbildungsreglement) sowie nach den Bestimmungen des Konkordats² über die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren.

12. Kinder- und Unterhaltszulagen

Anspruch, Höhe und Ausrichtung von Kinder- und Unterhaltszulagen richten sich nach dem Reglement über die Ausrichtung von Kinder- und Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt (Kinder- und Unterhaltszulagenreglement) in der jeweils geltenden Fassung.

13. Mutationen der Personalien

Änderungen der Adresse, im Zivil- oder Familienstand sind der Kirchenverwaltung unverzüglich zu melden. Bei Änderungen im Zivil- oder Familienstand sind auf Verlangen ausserdem die entsprechenden amtlichen Dokumente vorzulegen.

14. Pensionskasse

Die Angestellten sind im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Versicherungspflicht Versicherte der Personalversicherungskasse der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt; der Abschluss des Arbeitsvertrages schliesst die Anerkennung der Personalversicherungsordnung und des Vorsorgereglements ein.

15. Ordentliche, vorzeitige und aufgeschobene Pensionierung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem der oder die Angestellte das 65. Altersjahr erreicht (ordentliche Pensionierung).

² Wünscht der oder die Angestellte einen vorzeitigen Rücktritt, so hat er oder sie unter Einhaltung der Kündigungsfrist den gewünschten Zeitpunkt der Arbeitgeberin mitzuteilen. Das Arbeitsverhältnis endet auf den mitgeteilten Zeitpunkt.

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 sechs Monate vor Vollendung des 65. Altersjahres zu beantragen.

16. Verzicht der Kirche auf die Dienste der Angestellten bei Kündigung

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.

² Konkordat für die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst vom 28. November 2002

17. Disziplinarverfahren

Pfarrer und Pfarrerrinnen unterstehen dem Disziplinarverfahren gemäss §§ 17-20 der Wahl- und Amtsordnung³.

18. Vorbehalt weiterer Bestimmungen

Soweit der Anstellungsvertrag, dieses Anstellungsreglement und die Personalordnung keine Regelung enthalten, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechtes.

19. Inkrafttreten und Änderungen

¹ Dieses Anstellungsreglement tritt per 1. Januar 2024 in Kraft.

² Seine Bestimmungen werden für die einzelnen Angestellten mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages wirksam. Bei ihrer Anstellung unterzeichnen die Angestellten dieses Reglement zum Zeichen der Kenntnisnahme und der Verbindlichkeit für den Anstellungsvertrag.

³ Der Kirchenrat kann dieses Reglement jederzeit ändern. Die Angestellten werden über die Änderungen schriftlich informiert. Wenn sie nicht innert 30 Tagen schriftlich Einspruch erheben, so gelten die Änderungen als angenommen.

* * *

³ Ordnung betreffend die Wahl und die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerrinnen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt (Wahl- und Amtsordnung vom 21. Juni 2006)