



**Römisch-katholische  
Kirche im Kanton  
Basel-Landschaft  
Landeskirche**

# **Anstellungs- und Besoldungsordnung (ABO 2010)**

**der Römisch-katholischen Landeskirche  
des Kantons Basel-Landschaft**

**vom 10. August 2010**

Stand: 1. Januar 2022

Anstellungs- und Besoldungsordnung (ABO 2010)  
der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft  
vom 10. August 2010; Fassung vom 30. November 2020

Die Synode der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 20 Absatz 1 Buchstabe c und Absatz 1<sup>bis</sup> der Verfassung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft vom 10. Februar 1976 (KiV), beschliesst:<sup>1</sup>

## **I. Allgemeines**

### **§ 1<sup>2</sup> Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Die Anstellungs- und Besoldungsordnung gilt für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und für die Seelsorgerinnen und Seelsorger mit kirchlicher Sendung gemäss den §§ 46 ff. KiV unabhängig vom Beschäftigungsgrad.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Alle Personen, die dieser ABO unterstellt sind, stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertragsverhältnis (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche) oder öffentlich-rechtlichen Besoldungsvertragsverhältnis (Seelsorgerinnen und Seelsorger und das pastorale Personal mit kirchlicher Sendung). Beide werden im Folgenden Vertragsverhältnis genannt.

<sup>3</sup> Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die übrigen Organe der Kirchgemeinden gilt § 37 KiV. Die ABO dient für diese Personen als Empfehlung zuhanden der Kirchgemeinden.

### **§ 2<sup>4</sup> Arbeitszeit, Teilzeitarbeit**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. Sie kann in einer Jahresarbeitszeit geleistet werden.

<sup>2</sup> Ein Vollpensum für Katechetinnen und Katecheten beinhaltet pro Schulwoche 27 Unterrichtslektionen.

---

<sup>1</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>2</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>3</sup> *Alle Personen, die mit der Landeskirche in einem Anstellungs- oder Besoldungsvertragsverhältnis stehen, unterstehen der ABO. In den Kirchgemeinden unterstehen insbesondere folgende Funktionen der ABO: Pfarrer, Pastoralraumleiterin/Pastoralraumleiter, Gemeindeleiterin/Gemeindeleiter, Diakon, Pfarradministrator, Vikar, Mitarbeitender Priester, Pastoralassistentin/Pastoralassistent, Katechetin/Katechet, Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter mit kirchlicher Sendung, Jugendarbeiterin/Jugendarbeiter mit kirchlicher Sendung.*

<sup>4</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>3</sup> Für den Lohn der Teilzeitarbeit sind die Besoldungsansätze der entsprechenden Funktion anzuwenden.

<sup>4</sup> Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat kann Vorschriften insbesondere über das Arbeitszeitmodell, die Zeiterfassung, die Überzeit, die Überstunden, Pikettdienstleistungen, Home Office und Nebenbeschäftigungen erlassen.

## **II. Beginn und Beendigung des Vertragsverhältnisses**

### **§ 3<sup>5</sup> Beginn des Vertragsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Vertragsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Vertrags auf unbestimmte oder befristete Zeit auf den im Vertrag festgehaltenen Termin.

<sup>2</sup> Für Seelsorgerinnen und Seelsorger mit kirchlicher Sendung beginnt das Vertragsverhältnis frühestens mit deren Inkrafttreten.

<sup>3</sup> Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat klärt ab, ob die kirchliche Sendung erteilt wird.

<sup>4</sup> Die Probezeit beträgt 3 Monate, sofern der Vertrag nicht eine kürzere oder keine Probezeit vorsieht. Für vom Volk gewählte Personen gilt keine Probezeit.

<sup>5</sup> Die zuständige Behörde kann die Probezeit maximal um weitere 3 Monate verlängern.

<sup>6</sup> Die Anstellung erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Bewerberinnen und Bewerber der Anstellungsinstanz einen Privatauszug aus dem Strafregister einreichen.

<sup>7</sup> Bei der Anstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion ist zusätzlich zum Strafregisterauszug ein Sonderprivatauszug einzureichen.

<sup>8</sup> Angestellte in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion müssen spätestens alle drei Jahre neue, aktualisierte Privatauszüge und Sonderprivatauszüge einreichen.

---

<sup>5</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

## **§ 4<sup>6</sup> Altersrücktritt**

<sup>1</sup> Das Vertragsverhältnis endet für Frauen und Männer mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters gemäss AHV-Gesetz.

<sup>2</sup> Ein vorzeitiger Rücktritt ist im Rahmen des Reglements der Personalvorsorgeeinrichtung möglich.

<sup>3</sup> Folgende Personen können auf ihr Begehren hin über die Altersgrenze hinaus gemäss Absatz 1 weiterarbeiten:

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| a. auf Amtsperiode Gewählte     | bis zum Ende der laufenden Amtsperiode                       |
| b. Katechetinnen und Katecheten | bis zum Ende des Schuljahres                                 |
| c. Frauen                       | bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters der Männer |

<sup>4</sup> Ein Vertragsverhältnis ist nach Erreichen der Altersgrenze für alle Personen möglich. Bei Personen mit kirchlicher Sendung bedarf es der Zustimmung der für diese Sendung zuständigen Person.

<sup>5</sup> Bei einem Vertragsverhältnis nach Erreichen der Altersgrenze muss die Frage der Leistungsfähigkeit geprüft werden. Allenfalls sind die Jahresstundenzahl und das Pflichtenheft anzupassen und eine entsprechende Teilzeitarbeit festzulegen. Das Vertragsverhältnis ist zu befristen. Es kann erneuert werden.

## **§ 5<sup>7</sup> Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Das Vertragsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit in schriftlicher Form aufgelöst werden.

## **§ 6<sup>8</sup> Beendigung des Vertragsverhältnisses während der Probezeit**

Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

---

<sup>6</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>7</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>8</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

## **§ 7<sup>9</sup> Ordentliche Kündigung durch die Mitarbeitenden oder Seelsorgenden**

<sup>1</sup> Für Pastoralraumpfarrer, Pastoralraumleiter/-innen, Pfarrer und Gemeindeleiter/innen sowie für die Verwalterin oder den Verwalter der Landeskirche gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. Für alle übrigen Personen beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate, sofern der Vertrag keine andere Frist vorsieht. Die Kündigung kann grundsätzlich nur per Monatsende erklärt werden.

<sup>2</sup> Katechetinnen und Katecheten können nur auf Ende eines Schuljahres kündigen.

## **§ 8<sup>10</sup> Ordentliche Kündigung durch die zuständige Behörde (Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat)**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann die zuständige Behörde das Vertragsverhältnis nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

<sup>2</sup> Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:

- a. wenn die betreffende Person längerfristig oder dauernd an der Erfüllung der Aufgabe verhindert ist;
- b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die betreffende Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs nicht möglich ist;
- c. wenn die betreffende Person aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, die zugewiesene Aufgabe zu erfüllen, oder ungenügende Leistungen erbringt;
- d. wenn die betreffende Person eine vertragliche, gesetzliche oder kirchenrechtliche Verpflichtung verletzt hat;
- e. wenn die betreffende Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

---

<sup>9</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>10</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>3</sup> Eine Kündigung gemäss Absatz 2 Buchstaben c und d kann nur ausgesprochen werden, wenn die betreffende Person eine schriftliche Verwarnung mit Angabe der Gründe, des erwarteten Verhaltens und der möglichen Konsequenzen erhalten hat und eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

<sup>4</sup> Die Kündigungsfrist richtet sich sinngemäss nach § 7 Absätze 1 und 2.

### **§ 8a<sup>11</sup> Fristlose Kündigung**

Das Vertragsverhältnis 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 Vertragsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

### **§ 8b<sup>12</sup> Formelles**

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die zuständige Behörde hat in Form einer beschwerdefähigen Verfügung zu erfolgen.

<sup>2</sup> Nach Einleitung des Kündigungsverfahrens kann die zuständige Behörde die betreffende Person per sofort freistellen.

<sup>3</sup> Der betreffenden Person ist in jeder Phase das rechtliche Gehör zu gewähren.

<sup>4</sup> Die Beschwerde gegen die Kündigung oder eine Freistellung hat keine aufschiebende Wirkung.

<sup>5</sup> Erweist sich eine Kündigung durch die zuständige Behörde als unrechtmässig, besteht der Anspruch auf eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen.

<sup>6</sup> Die Kündigung durch die Mitarbeitenden oder Seelsorgenden ist schriftlich beim Präsidium der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde zu erklären. Eine Angabe von Gründen ist nicht notwendig.

<sup>7</sup> Die fristlose Kündigung ist auf Verlangen der zuständigen Behörden schriftlich zu begründen.

---

<sup>11</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>12</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

## **§ 9<sup>13</sup> Nichtwiederwahl von Pfarrern und Gemeindeleitenden**

Gemäss § 50 KiV endet das Vertragsverhältnis mit dem Ablauf der Amtsperiode.

## **§ 10<sup>14</sup> Entzug der kirchlichen Sendung**

<sup>1</sup> Nach Entzug der kirchlichen Sendung leitet die zuständige Behörde das Kündigungsverfahren gemäss § 8 Absatz 4 und § 8b Absätze 1 bis 5 ein.

<sup>2</sup> Eine Kündigung darf nicht ausgesprochen werden, wenn das Verfahren zum Entzug der kirchlichen Sendung mit schweren Verfahrensfehlern behaftet ist, insbesondere wenn das rechtliche Gehör verweigert worden ist oder wenn die verfahrensrechtliche Korrektheit nicht überprüft werden kann.

## **III. Besoldung und Nebenleistungen**

### **§ 11<sup>15</sup> Besoldung**

<sup>1</sup> Die Einreihung erfolgt gemäss den Modellumschreibungen (Anhang I), die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind.

<sup>2</sup> Grundlage für die Einreihung ist die jeweilige Lohntabelle (Anhang II).

### **§ 12<sup>16</sup> Stufenanstieg, Treueprämie**

<sup>1</sup> Die geleisteten Dienstjahre führen zu einem Stufenanstieg.

<sup>2</sup> Die Dienstjahre werden wie folgt berechnet:

a. Seelsorgerinnen und Seelsorger und das pastorale Personal mit kirchlicher Sendung:

Alle in der Seelsorge geleisteten Dienstjahre;

b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Die in der auszuübenden Funktion nachgewiesenen Dienstjahre.

<sup>3</sup> Bei der Übernahme einer anderen als der bisher ausgeübten Tätigkeit werden die anzurechnenden Dienstjahre in Absprache zwischen den Vertragsparteien festgelegt.

---

<sup>13</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>14</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>15</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>16</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>4</sup> Beginnt ein Vertragsverhältnis spätestens am 1. Juli, so gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Dienstjahr für den Stufenanstieg.

<sup>5</sup> Der Stufenanstieg beginnt bei Stufe 1.

<sup>6</sup> Er richtet sich nach Anhang II.

<sup>7</sup> Nach jeweils 10 Dienstjahren in der Landeskirche oder in der gleichen Kirchgemeinde wird ein Monatslohn als Treueprämie ausgerichtet. Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung dieser Prämie der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der der Fälligkeit vorausgegangenen drei Jahre massgebend.

<sup>8</sup> Die Treueprämie kann im Einverständnis mit der zuständigen Behörde ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubes bezogen werden.

### **§ 13<sup>17</sup> Teuerungsausgleich**

Die Teuerungszulage wird im Rahmen des Budgetierungsprozesses mit Genehmigung durch die Synode festgelegt: Zu berücksichtigen sind ausser dem Indexstand (Konsumentenpreisindex) auch die finanziellen Verhältnisse der Kirchgemeinden und der Landeskirche.

### **§ 14<sup>18</sup> Lohnauszahlung**

<sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 12 oder 13 Raten ausbezahlt.

<sup>2</sup> Der Monatslohn wird in der Regel am 25. des Monats, die 13. Rate Ende November / Anfang Dezember ausbezahlt.

<sup>3</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe eines Kalenderjahres, so wird die 13. Rate anteilmässig ausgerichtet.

<sup>4</sup> Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als einem Monat kann die 13. Rate anteilmässig gekürzt werden.

### **§ 15<sup>19</sup> Spesenentschädigung**

<sup>1</sup> Die Personen gemäss § 1 haben Anspruch auf Vergütung der mit ihren

---

<sup>17</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>18</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>19</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.



Aufgaben verbundenen Auslagen.

<sup>2</sup> Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten.

### **§ 16<sup>20</sup> Dienstwohnung, Arbeitsplatz**

<sup>1</sup> Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde stellt allen Personen gemäss § 1 die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung.

<sup>2</sup> Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde entscheidet, ob eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird. Zum Bezug der Dienstwohnung können Mitarbeitende und Seelsorgende nur verpflichtet werden, wenn der zur Verfügung gestellte Arbeitsplatz untrennbar mit der Dienstwohnung verbunden ist.

<sup>3</sup> Für die Dienstwohnung wird ein der Situation entsprechender Mietzins erhoben.

## **IV. Sozialleistungen**

### **§ 17<sup>21</sup> Familienzulage**

Der Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- oder Ausbildungszulagen) und deren Höhe richten sich nach der Gesetzgebung des Bundes und des Kantons Basel-Landschaft über die Familienzulagen.

### **§ 18 Erziehungszulage**

Der Anspruch auf Erziehungszulagen und deren Höhe richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Basel-Landschaft.

### **§ 19<sup>22</sup> Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup> Die Synode bestimmt die Vorsorgeeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche sowie für die von der Landeskirche besoldeten Seelsorgerinnen und Seelsorger.

<sup>2</sup> Die Kirchgemeinderäte bestimmen die Vorsorgeeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden sowie für die von den Kirchgemeinden besoldeten Seelsorgerinnen und Seelsorger.

---

<sup>20</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>21</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>22</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

## **§ 20<sup>23</sup> Lohnfortzahlung bei Todesfall**

<sup>1</sup> Stirbt eine Person, die der ABO gemäss § 1 untersteht, so haben die Angehörigen oder andere Personen, denen gegenüber die verstorbene Person eine Unterstützungspflicht hatte, Anspruch auf die volle Besoldung für einen weiteren Monat und nach 5-jähriger Dauer des Vertrags für weitere zwei Monate.

## **§ 21<sup>24</sup> Leistungen bei Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Im Falle von Arbeitsunfähigkeit zufolge ärztlich ausgewiesener Krankheit oder Unfall wird die Besoldung im Umfang des bisherigen Nettolohnes weiterhin ausgerichtet, jedoch höchstens während 730 Tagen. Für Personen, die nicht nichtberufsunfallversichert sind, gilt für die Lohnfortzahlung das OR sinngemäss.

<sup>2</sup> Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde versichert die Personen gemäss § 1 gegen Unfall mindestens gemäss UVG.

<sup>3</sup> Sie versichert diese Personen durch Abschluss einer Kranken- und Unfalltaggeldversicherung.

<sup>4</sup> Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden in vollem Umfang durch die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde getragen.

<sup>5</sup> Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung werden in vollem Umfang durch die versicherte Person getragen.

<sup>6</sup> Leistungen aus Taggeldversicherungen fallen in der Periode, in der die Besoldung gemäss Absatz 1 ausgerichtet wird, an die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde. Diese haben in diesem Fall das Recht, bei der zuständigen Versicherung die direkte Verrechnung der Nachzahlungen mit den Vorschussleistungen zu beantragen.

<sup>7</sup> Renten und Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile fallen ungekürzt der geschädigten Person zu.

<sup>8</sup> Ist anzunehmen, dass die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nimmt der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat in Absprache mit der arbeitsunfähigen Person im Sinne der Früherfassung, spätestens 6 Monate ab

---

<sup>23</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>24</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

Beginn der Arbeitsunfähigkeit, Kontakt mit der zuständigen IV-Stelle auf zur Abklärung eventueller Integrations- und Eingliederungsmassnahmen oder eines Rentenanspruchs.

## **§ 22<sup>25</sup> Ferien**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt für alle Personen gemäss § 1 pro Jahr:

Bis Vollendung des 55. Altersjahr	5 Wochen
Ab 56. Altersjahr	6 Wochen

<sup>1bis</sup> Mindestens 10 Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen.

<sup>2</sup> Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist mit der zuständigen Person abzusprechen. Personen, welche Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien während der Schulferien zu beziehen.

<sup>2bis</sup> Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb der ersten vier Monate des Folgejahres zu beziehen. Über Ausnahmen entscheidet der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat. Entsprechende Gesuche sind auf dem Dienstweg im ersten Quartal zu stellen.

<sup>3</sup> Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

<sup>4</sup> Bei Verhinderung der Arbeitsleistung können die Ferien wie folgt gekürzt werden:

- a. Verhinderung durch eigenes Verschulden (z.B. unbezahlter Urlaub) um mehr als einen Monat: Kürzung um ein Zwölftel für jeden vollen Monat;
- b. Verhinderung ohne eigenes Verschulden (z.B. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes, Jugendurlaub): Kürzung ab zweitem Monat um ein Zwölftel für jeden vollen Monat pro Kalenderjahr.

<sup>5</sup> Die Kosten der notwendigen Stellvertretung übernimmt die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde.

## **§ 23<sup>26</sup> Absenzen, Urlaub**

<sup>1</sup> Bezahlte Absenzen kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat bewilligen

zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes;

<sup>2</sup> Die Regelung bei Mutterschaft entspricht der Erwerbsersatzordnung des Bundes.

<sup>2bis</sup> Bei der Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption bzw. bei einer Adoption besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub von 8 Wochen.

<sup>3</sup> Nachstehende bezahlte Absenzen werden von der zuständigen Person und ohne Anrechnung an die Ferien bewilligt:

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| a. Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft |   |         |
| 1. Eigene                                     |   | 3 Tage  |
| 2. Nachkommen, Geschwister oder Eltern        |   | 1 Tag   |
| b. Vaterschaftsurlaub                         |   | 10 Tage |
| c. Wohnungswechsel                            |   | 1 Tag   |
| d. Militärische Inspektion                    |   | ½ Tag   |
| e. Entlassung aus der Wehrpflicht             |   | 1 Tag   |
| f. Todesfall                                  | 1. in der eigenen Familie oder einer im gleichen Haushalt lebenden Person | 3 Tage  |
|   | 2. übriger Angehörige und nahestehender Personen                          | 1 Tag   |

<sup>4</sup> Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat. Die Gesuche sind auf dem Dienstweg zu stellen.

## **§ 23a<sup>27</sup> Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat fördert die Fort- und Weiterbildung.

<sup>2</sup> Zur Fort- und Weiterbildung im Interesse der Landeskirche oder der Kirchgemeinde kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat bezahlte Absenzen bewilligen.

---

<sup>26</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>27</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>3</sup> Die vom Bischof oder vom Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat vorgeschriebenen Fort- und Weiterbildungskurse werden der Arbeitszeit angerechnet.

<sup>4</sup> Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat kann ergänzende Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung erlassen.

## **§ 24<sup>28</sup> Militärdienst, Zivildienst und ziviler Ersatzdienst**

<sup>1</sup> Während des obligatorischen Militärdienstes, Zivildienstes und zivilen Ersatzdienstes in Friedenszeiten wird die Besoldung im Umfang des bisherigen Nettolohns ausgerichtet. Die Erwerbsausfallentschädigung steht der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde zu.

<sup>2</sup> Bei Beförderungsdiensten werden die Bestimmungen des OR jeweils zwischen der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde und der dienstpflichtigen Person sinngemäss angewendet.

## **V. Schlussbestimmungen**

### **§ 25 Allgemeines**

Für alle in dieser Anstellungs- und Besoldungsordnung nicht speziell geregelten Fälle gelten sinngemäss die Bestimmungen des OR.

### **§ 26 Wahrung des Besitzstandes**

<sup>1</sup> Der Besitzstand wird für alle Personen, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten, bis zum 31. Dezember 2015 gewährt. Die Summe aus Besoldung und Sozialzulagen darf unter den gleichen Bedingungen nicht kleiner sein als die bisherige Höhe.

<sup>2</sup> Der Besitzstand wird auch auf dem Ferienanspruch gewährt.

<sup>3</sup> Die Treuprämie untersteht nicht der Besitzstandswahrung.

### **§ 27<sup>29</sup> Inkraftsetzung**

<sup>1</sup> Diese Anstellungs- und Besoldungsordnung tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und ersetzt alle vorhergehenden Regelungen.

---

<sup>28</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>29</sup> Fassung vom 30.11.2020; in Kraft seit 01.01.2022.

<sup>2</sup>Die Änderungen vom 30. November 2020 treten am 1. Januar 2022 in Kraft.

Liestal, 10. August 2010

Im Namen der Synode  
der Präsident: Gysin  
der Protokollführer: Weller