



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

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

**vom 10. August 2010**

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

Die Synode der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 20 Buchstabe c und § 48 der Verfassung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft vom 10. Februar 1976 (KiV) , beschliesst:

## **I. Allgemeines**

### **§ 1 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>1</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). Beide werden im Folgenden Vertragsverhältnis genannt.

<sup>3</sup> Die Rechte und Pflichten werden in einem schriftlichen Vertrag festgehalten.

<sup>4</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 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 à 50 Minuten in der Primarschule bzw. à 45 Minuten in der Sekundarschule.

---

<sup>1</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, Gemeindeführerin/Gemeindeführer, Diakon, Pfarradministrator, Vikar, Mitarbeitender Priester, Pastoralassistentin/Pastoralassistent, Katechetin/Katechet, Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter mit kirchlicher Sendung, Jugendarbeiterin/Jugendarbeiter mit kirchlicher Sendung.*

<sup>3</sup> Die arbeitsfreien Tage werden im Vertrag vereinbart.

<sup>4</sup> Für den Lohn der Teilzeitarbeit sind die Besoldungsansätze der entsprechenden Funktion anzuwenden.

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

### **§ 3 Beginn des Vertragsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Vertragsverhältnis beginnt mit dem 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 in der Regel 6 Monate. Für vom Volk gewählte Personen gilt keine Probezeit.

### **§ 4 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 Pensionskasse St. Heinrich-Stiftung möglich.

<sup>3</sup> Folgende Personen können über die Altersgrenze hinaus gemäss Absatz 1 weiterarbeiten

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| a. auf Amtsperiode Gewählte | bis zum Ende der laufenden Amtsperiode; |
| b. Lehrpersonen             | bis zum Ende des Schuljahres.           |

<sup>4</sup> Aus wichtigen Gründen ist eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze für alle Personen möglich.

<sup>5</sup> Die Verlängerung des Vertragsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus bedarf einer schriftlichen Vereinbarung.

<sup>6</sup> Bei der Verlängerung des Vertragsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus muss die Frage der Leistungsfähigkeit geprüft werden. Allenfalls

sind die Jahresstundenzahl und das Pflichtenheft anzupassen und eine entsprechende Teilzeitarbeit festzulegen.

## **§ 5 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Das Vertragsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.

## **§ 6 Beendigung während der Probezeit**

Während der ersten zwei Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen.

## **§ 7 Kündigung durch die Mitarbeitenden oder Seelsorgenden**

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel 3 Monate. Für Pastoralraumleitende, Pfarrer und Gemeindefleitende gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. Die Kündigung kann grundsätzlich nur per Monatsende eingereicht werden.

<sup>2</sup> Lehrpersonen können nur auf Ende eines Schuljahres kündigen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Anstellung auch im Laufe des Schuljahres aufgelöst werden.

<sup>3</sup> Die Kündigung ist schriftlich beim Präsidium der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde einzureichen. Eine Angabe von Gründen ist nicht notwendig.

## **§ 8 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 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 die vertraglichen, gesetzlichen oder kirchenrechtlichen Verpflichtungen 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>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. Das Vertragsverhältnis kann jedoch aus wichtigen Gründen jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>5</sup> Die Kündigung hat in Form einer beschwerdefähigen Verfügung zu erfolgen.

<sup>6</sup> Nach Einleitung des Kündigungsverfahrens kann die zuständige Behörde die betreffende Person sofort freistellen.

<sup>7</sup> Der betreffenden Person ist in jeder Phase das rechtliche Gehör zu gewähren.

## **§ 9 Nichtwiederwahl**

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

## **§ 10 Entzug der kirchlichen Sendung**

<sup>1</sup> Nach Entzug der kirchlichen Sendung leitet die zuständige Behörde das Kündigungsverfahren gemäss § 8 Absätze 4, 5, 6 und 7 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. Besoldungen und Nebenleistungen**

#### **§ 11 Einreihung in die Besoldungsklassen**

Die Einreihung in die Besoldungsklassen erfolgt gemäss den Modellum-schreibungen im Anhang, die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind (Anhang I).

#### **§ 12 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:

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>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 an einer Stelle in der Landeskirche oder in der gleichen Kirchgemeinde wird ein Monatslohn als Treueprämie ausgerichtet, bei wechselndem Beschäftigungsgrad im Durchschnitt der letzten drei Jahre.

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

#### **§ 13 Teuerungszulage**

Die Teuerungszulage wird jeweils auf den 1. Januar durch den Landeskirchenrat festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung

a. der durchschnittlichen Jahresteuern des Vorjahres;

- b. eines allfälligen, von der Synode im Rahmen der Budgetdiskussion festgelegten Maximalbetrages, auf den die Teuerungszulage gewährt wird (Plafonierung);
- c. allfälliger weiterer Richtlinien der Synode im Rahmen der Budgetberatungen (unter Berücksichtigung der finanziellen Verhältnisse der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinden als Ganzes).

## **§ 14 Lohnauszahlung**

<sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 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 Spesenentschädigung**

<sup>1</sup> Die Personen gemäss § 1 haben Anspruch auf Vergütung der mit ihrem Amt verbundenen Auslagen.

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

## **§ 16 Dienstwohnung, Arbeitsplatz**

<sup>1</sup> Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat kann den Pfarrer, die Gemeindeleiterin / den Gemeindeleiter bzw. die Missionare verpflichten, die vorhandene Dienstwohnung zu beziehen. Die Bedürfnisse beider Vertragsparteien sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Für die Dienstwohnung wird ein der Situation entsprechender Mietzins erhoben.

<sup>3</sup> Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde stellt allen Personen gemäss § 1 die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung.

## **IV. Sozialleistungen**

## **§ 17 Familienzulage**

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

## **§ 18 Erziehungszulage**

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

## **§ 19 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Der Beitritt zur Pensionskasse der St. Heinrich-Stiftung ist für alle Personen gemäss § 1 obligatorisch.

<sup>2</sup> Die Einzelheiten regelt das Reglement der St. Heinrich-Stiftung.

## **§ 20 Lohnfortzahlung**

<sup>1</sup> Stirbt eine Person, die der ABO gemäss § 1 untersteht, so haben die Angehörigen, für deren Unterhalt die verstorbene Person aufgekommen ist, über den Todesmonat hinaus Anspruch auf die volle Besoldung während eines Monats.

<sup>2</sup> Hat das Vertragsverhältnis mindestens 5 Jahre gedauert, so haben die Angehörigen oder andere Personen, denen gegenüber die verstorbene Person eine Unterstützungspflicht hatte, noch für zwei weitere Monate Anspruch auf die volle Lohnfortzahlung (sinngemäss OR).

## **§ 21 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 720 Tagen. Für Personen, die nicht nichtberufsunfall-versichert 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> Die Versicherung der Heilungskosten bei Krankheit ist Sache der Personen gemäss § 1.

<sup>7</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>8</sup> Renten und Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile fallen ungekürzt der geschädigten Person zu.

<sup>9</sup> Ist anzunehmen, dass die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nimmt der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat in Absprache mit der arbeitsunfähigen Person im Sinne der Früherfassung Kontakt mit der zuständigen IV-Stelle auf zur Abklärung eventueller Integrations- und Eingliederungsmassnahmen oder eines Rentenanspruchs.

## **§ 22 Ferien**

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

Bis zum 20. Altersjahr	5 Wochen
21. - 35. Altersjahr	4 Wochen
36. - 55. Altersjahr	5 Wochen
Ab 56. Altersjahr	6 Wochen

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

<sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten kann der Ferienanspruch im gegenseitigen Einverständnis ausnahmsweise in Lohnprozenten 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 Am-

tes, Jugendurlaub):

Kürzung ab zweitem Monat um ein Zwölftel für jeden vollen Monat.

<sup>5</sup> Die Kosten der notwendigen Stellvertretung übernimmt die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde. Beziehen Personen, die Religionsunterricht erteilen, ihre Ferien ausserhalb der Schulferien, so werden die Kosten der Stellvertretung gemäss Absprache zwischen den Vertragsparteien übernommen.

## § 23 Urlaub, Absenzen

<sup>1</sup> Bezahlten Urlaub kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat bewilligen

- a. zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes;
- b. zur Fortbildung im Interesse der Landeskirche oder der Kirchgemeinde.

<sup>2</sup> Die vom Bistum vorgeschriebenen Fortbildungskurse gelten als Arbeitsleistung.

<sup>3</sup> Die Regelung bei Mutterschaft entspricht der Erwerbsersatzordnung des Bundes.

<sup>4</sup> Nachstehende Absenzen werden von der zuständigen Person und ohne Anrechnung an die Ferien bewilligt:

a. Hochzeiten	1. eigene	3 Tage
	2. eigener Kinder und Geschwister	1 Tag
b. Vaterschaftsurlaub		10 Tage
c. Wohnungswechsel		1 Tag
d. Militärische Inspektion		½ Tag
e. Entlassung aus der We		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>5</sup> Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat.

<sup>6</sup> Bei bezahltem Urlaub gemäss Absatz 1 werden die Kosten der Stellvertretung gemäss Absprache zwischen den Vertragsparteien übernommen.

<sup>7</sup> Bei unbezahltem Urlaub übernimmt die Landeskirche bzw. die Kirchge-

meinde die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

## **§ 24 Militärdienst, Zivilschutzdienst und ziviler Ersatzdienst**

<sup>1</sup> Während des obligatorischen Militärdienstes, Zivilschutzdienstes 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.

<sup>3</sup> Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

## **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 Lohntabelle**

Grundlage für die Lohnberechnung ab 1. Januar 2011 ist die Lohntabelle 2011 des Kantons Basel-Landschaft.

### **§ 28 Inkraftsetzung**

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

Liestal, 10. August 2010

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