

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

vom 23. September 1999

---

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, beschliesst nachstehende, für Landeskirche und Kirchgemeinden verbindliche Anstellungs- und Besoldungsordnung:

### **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 § 46 der Verfassung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

<sup>2</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dieser ABO unterstellt sind, stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, soweit sie nicht auf Amtsdauer gemäss § 10 Absatz 1 Kirchenverfassung gewählt sind.

<sup>3</sup>Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die übrigen Organe der Kirchgemeinden gilt § 37 der Kirchenverfassung.

<sup>4</sup>Der Landeskirchenrat kann zuhanden der Kirchgemeinden Empfehlungen für die Anstellung und Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht der ABO unterstellt sind, erlassen.

#### **§ 2 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit**

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

<sup>2</sup>Für die Katechese wird eine Pflichtstundenzahl von 28 Stunden pro Woche zugrunde gelegt.

<sup>3</sup>Die Ruhetage werden in den Anstellungsbedingungen vereinbart.

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

#### **§ 3 Altersrücktritt**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet für Frauen und Männer ohne Kündigung nach Vollendung des 65. Lebensjahres. Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist im Rahmen der Bestimmungen des Pensionskassenreglementes möglich.

<sup>2</sup>Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können über die Altersgrenze von 65 Jahren hinaus weiterarbeiten

- auf Amtszeit gewählt: bis zum Ende der laufenden Amtsperiode
- Lehrkräfte: bis zum Ende des Schuljahres.

<sup>3</sup>Bei Vorliegen wichtiger Gründe ist eine Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich.

<sup>4</sup>Die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus bedarf einer schriftlichen Vereinbarung.

<sup>5</sup>Bei einer Weiterbeschäftigung muss auch die Frage der Leistungsfähigkeit geprüft werden. Allenfalls ist der Lohn anzupassen bei entsprechender Teilpensionierung.

## II. Besoldungen und Nebenleistungen

### § 4 Ämter und Definitionen

<sup>1</sup>Unter die Bestimmungen der Anstellungs- und Besoldungsordnung fallen folgende Ämter:

Landeskirche:	Regionaldekan Eheberaterin / Eheberater Katechetenbetreuerin / Katechetenbetreuer Verwalterin / Verwalter Seelsorgerin / Seelsorger mit speziellen Aufgaben (Spitalseelsorge, Industrie-seelsorge, Jugendseelsorge, Gefängnisseelsorge, Aids-Seelsorge usw) Fremdsprachigenseelsorgerin / Fremdsprachigen- seelsorger (Missionar, Pastoralassistentin / Pastoralassistent <sup>1</sup> , So- zialarbeiterin / Sozialarbeiter mit kirchlicher Sendung)
Kirchgemeinde:	Pfarrer Gemeindeleiterin / Gemeindeleiter Pfarradministrator Vikar Pastoralassistentin / Pastoralassistent <sup>1</sup> Katechetin dipl / Katechet dipl <sup>2</sup> Katechetin / Katechet <sup>3</sup> Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter mit kirchlicher Sendung Jugendarbeiterin / Jugendarbeiter mit kirchlicher Sendung

<sup>2</sup>Die Synode kann auf Antrag des Landeskirchenrates neue Ämter definieren und in die Lohnklassen einstufen.

### § 5 Einreihung in die Besoldungsklassen

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in folgende Lohnklassen gemäss Anhang I eingereiht:

- 13 Seelsorgerin / Seelsorger  
(Regionaldekan, Beauftragte(r) des Regionaldekanats, Pfarrer,  
Gemeindeleiterin / Gemeindeleiter, Missionar, Pfarradministra-  
tor, Vikar, Pastoralassistentin / Pastoralassistent)
- 11 - 13 Seelsorgerin / Seelsorger mit speziellen Aufgaben
- 11 - 13 Katechetenbetreuerin / Katechetenbetreuer
- 11 - 12 Katechetin dipl / Katechet dipl
- 10 - 11 Katechetin / Katechet
- 10 - 12 Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter mit kirchlicher Sendung
- 10 - 12 Jugendarbeiterin / Jugendarbeiter mit kirchlicher Sendung
- 13 - 17 Eheberaterin / Eheberater
- 13 - 14 Verwalterin / Verwalter der Landeskirche

<sup>2</sup>Kombinierte Ämter: Die Einstufung erfolgt für jedes Teilamt entsprechend der Funktion.

<sup>3</sup>Bei Ämtern, für die mehrere Lohnklassen vorgesehen sind, erfolgt die Einreihung aufgrund der Anforderungen an die Stelleninhaberinnen oder den Stelleninhaber.

### § 6 Funktionszulage

<sup>1</sup>Erfüllt eine Person die Funktion des Regionaldekans oder der Gemeindeleitung, hat sie Anspruch auf eine Funktionszulage.

<sup>2</sup>Der Landeskirchenrat kann bei weiteren landeskirchlichen Stellen eine Funktionszulage gewähren.

<sup>3</sup>Die Höhe der ganzen Funktionszulage entspricht der Differenz zwischen der 13. und 14. Lohnklasse. Massgebend ist die DAZ-Stufe der Empfängerin / des Empfängers.

<sup>4</sup>Die Anstellungsbehörde bestimmt aufgrund der Gegebenheiten (Anstellungsgrad, Funktionsaufwand etc.) den Prozentsatz der Funktionszulage. Der Prozentsatz darf in der Regel 30 % nicht unterschreiten.

<sup>5</sup>Erfüllt eine Person ein Amt mit Funktionszulage interimistisch während mindestens 3 Monaten, hat sie ebenfalls Anspruch auf eine Funktionszulage.

### § 7 Dienstalter, Stufenanstieg, Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup>Die Dienstjahre werden wie folgt berechnet:

Seelsorgerinnen und Seelsorger:

Alle in der Seelsorge geleisteten Dienstjahre

Übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Die in der auszuübenden Funktion nachgewiesenen Dienstjahre.

<sup>1</sup>Theologin oder Theologe mit abgeschlossenem theologischem Hochschulstudium

<sup>2</sup>Diplomabschluss des Katechetischen Institutes Luzern oder gleichwertige Ausbildung

<sup>3</sup>Ausbildung gemäss den Richtlinien der Landeskirche

<sup>2</sup>Bei der Übernahme einer anderen als der bisher ausgeübten Tätigkeit werden die anzurechnenden Dienstjahre in Absprache zwischen den Vertragsparteien festgelegt.

<sup>3</sup>Beginnt ein Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli, so gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Dienstjahr für den Stufenanstieg.

<sup>4</sup>Der Stufenanstieg beginnt bei Stufe 0.

<sup>5</sup>Die Dienstalterszulagen werden gemäss Anhang II ausgerichtet.

<sup>6</sup>Nach je 10 Dienstjahren in der gleichen Kirchgemeinde oder an einer Stelle der Landeskirche wird ein Monatslohn als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

<sup>7</sup>Das Dienstaltersgeschenk kann ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubs bezogen werden.

## § 8 Teuerungszulage

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

- der Anpassung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Landschaft
- eines allfälligen, von der Synode im Rahmen der Budgetdiskussion festgelegten Maximalbetrages, auf den die Teuerungszulage gewährt wird (Plafonierung)
- allfälliger weiterer Richtlinien der Synode im Rahmen der Budgetberatungen (unter Berücksichtigung der finanziellen Verhältnisse der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinden als Ganzes).

## § 9 Lohnauszahlung

<sup>1</sup>Der Jahreslohn (einschliesslich Funktionszulage) 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.

## § 10 Spesenentschädigung

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Vergütung der mit ihrem Amt verbundenen Auslagen wie Porti, Telefon- und Reisespesen.

<sup>2</sup>Die Entschädigung für die Benützung eines Privatautos wird je nach Umständen durch die anstellende Behörde festgelegt.

<sup>3</sup>Spesen, die im Rahmen obligatorischer Weiterbildungskurse anfallen, werden vollumfänglich bezahlt. Bei freiwilligen Weiterbildungskursen erfolgt eine allfällige Entschädigung gemäss Absprache mit der anstellenden Behörde.

## § 11 Dienstwohnung

<sup>1</sup>Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinden sind verpflichtet, den Pfarrern, Gemeindeleiterinnen / Gemeindeleitern bzw. den Missionaren (in der Folge Amtsinhaberin / Amtsinhaber genannt) eine geeignete Dienstwohnung (mindestens eine Zweizimmerwohnung für den rein persönlichen Gebrauch) zur Verfügung zu stellen.

<sup>2</sup>Die Amtsinhaberin / der Amtsinhaber ist zum Bezug der Dienstwohnung verpflichtet. Auf Antrag des Kirchgemeinderates kann der Landeskirchenrat Ausnahmen bewilligen.

<sup>3</sup>Allen Seelsorgerinnen und Seelsorgern sind geeignete Arbeitsräume zur Verfügung zu stellen.

<sup>4</sup>Für die Dienstwohnung wird vom Landeskirchenrat resp. Kirchgemeinderat der jährliche Mietzins in Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse wie folgt festgelegt:

2-Zimmer-Wohnung	8'400 - 10'800 Franken
3-Zimmer-Wohnung	10'800 - 14'400 Franken
4-Zimmer-Wohnung	14'400 - 19'200 Franken
5-Zimmer-Wohnung	19'200 - 28'800 Franken

Diese Beträge entsprechen dem Stand 31. Dezember 1999. Sie werden vom Landeskirchenrat periodisch per 1. Januar der Mietzinsentwicklung angepasst. Der Amtsinhaberin / dem Amtsinhaber wird höchstens eine 4-Zimmerwohnung verrechnet, ausgenommen es wird Anspruch auf mehr Zimmer gestellt.

<sup>5</sup>Dieser Mietzins wird in Berücksichtigung folgender Gründe bis um 20 % reduziert:

- Wohnraum nicht getrennt von den Amtsräumen 10 %
- Wohnrechtsbeschränkung (Pensionierung, Stellenwechsel, Tod der Amtsinhaberin / des Amtsinhabers) 5 %
- Öffentlichkeitscharakter 5 %

<sup>6</sup>Die Kosten für Elektrizität, Gas, Heizung, Wasser sowie Telefonanschluss und Apparatemiete sind im Mietzins nicht inbegriffen.

Amtliche Telefongespräche gehen zu Lasten der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde, private zu Lasten der Amtsinhaberin / des Amtsinhabers.

<sup>7</sup>Die Möblierung und die Reinigung der Amtsräume ist Sache der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde.

## § 12 Mitarbeit im Pfarrhaus:

### Pfarrhaushaltführende Person oder Ehepartnerin / Ehepartner

<sup>1</sup>Die Anstellung der pfarrhaushaltführenden Person ist Sache der mit der Gemeindeleitung betrauten Person.

<sup>2</sup>Die Kirchgemeinde hat diejenigen Dienste zu entschädigen, welche die pfarrhaus-haltführende Person, die Ehepartnerin / der Ehepartner zugunsten der Pfarrei / Kirchgemeinde erbringt (Sekretariat, Empfang, Reinigung der Amtsräume usw.).

### III. Sozialleistungen

#### § 13 Gemeinsame Bestimmungen für die Familien- und Kinderzulage

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäss dieser Verordnung angestellt sind, haben Anspruch auf eine Sozialzulage gemäss §§ 14 und 15.

<sup>2</sup>Der Anspruch auf Sozialzulagen besteht vom ersten Tag des Folgemonats, nachdem die Voraussetzungen für die einzelnen Zulagen erfüllt worden sind, bis zum letzten Tag des Monats, in welchem die Anspruchsvoraussetzungen dahinfallen, jedoch höchstens vom ersten bis zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup>Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während eines ganzen Monats mindestens 80 Stunden beschäftigt, so besteht Anspruch auf die volle Zulage. Bei weniger Arbeitsstunden wird die Zulage im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zu jener von 80 Stunden gekürzt. Bei Ein- und Austritt während des Monats ist die Zulage im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsstunden zur normalen Arbeitszeit zu berechnen.

<sup>4</sup>Pro Haushalt und pro Kind wird nur einer Person eine Sozialzulage ausgerichtet.

<sup>5</sup>Sind beide im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegatten anspruchsberechtigt, so steht der Anspruch in erster Linie dem Ehemann zu.

<sup>6</sup>Sind mehrere Personen für das gleiche Kind anspruchsberechtigt, so steht der Anspruch in erster Linie jener Person zu, der aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, durch richterlichen Entscheid oder durch Vertrag zwischen den Ehegatten die Verantwortung und Fürsorge für das Kind obliegt, in zweiter Linie dem Inhaber des elterlichen Sorgerechts, in dritter Linie der Mutter und in vierter Linie dem Vater.

<sup>7</sup>Bietet die oder der Anspruchsberechtigte keine Gewähr für eine zweckentsprechende Verwendung der Zulagen, so sind sie dem anderen Elternteil oder jener Person, Amtsstelle oder Anstalt zuzuweisen, die für das Kind sorgt.

<sup>8</sup>Der Anspruch auf Sozialzulage bleibt während der Lohnzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall bestehen.

#### § 14 Familienzulage

<sup>1</sup>Verheiratete, Verwitwete und Ledige erhalten eine Familienzulage, wenn sie Anspruch auf eine Kinderzulage gemäss § 15 haben. Geschiedenen wird die Familienzulage ausgerichtet, wenn sie Anspruch auf Kinderzulage haben und mit ihren Kindern im gleichen Haushalt leben.

Ferner erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Familienzulage,

- wenn deren Ehegatte oder Kinder wegen schwerer Krankheit oder Invalidität an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert sind,
- wenn sie gegenüber nahen Verwandten eine Unterstützungspflicht erfüllen.

<sup>2</sup>Die jährliche Familienzulage beträgt (Stand 1. Januar 2000)

- Fr. 3'000.00 für Familien mit einem Kind
- Fr. 6'000.00 für Familien mit zwei oder mehr Kindern.

#### § 15 Kinderzulage

<sup>1</sup>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Kinderzulagen für ihre in der Schweiz und im Ausland lebenden Kinder.

<sup>2</sup>Als Kinder gemäss Absatz 1 gelten eheliche Kinder, ausserhalb einer Ehe geborene Kinder, Stiefkinder, Adoptivkinder und Pflegekinder, deren leibliche Eltern keinen Anspruch auf Kinderzulagen haben.

<sup>3</sup>Die Kinderzulage wird für jedes Kind ausgerichtet, welches das 16. Altersjahr noch nicht vollendet hat.

<sup>4</sup>Die Altersgrenze beträgt 25 Jahre, wenn das Kind in Ausbildung begriffen oder wegen einer Krankheit oder eines Gebrechens mindestens zu 50 Prozent erwerbsunfähig ist, oder wenn einem arbeitslosen Kind kein Taggeldersatz ausgerichtet wird.

<sup>5</sup>Die jährliche Kinderzulage beträgt Fr. 3'000.00 pro Kind (Stand 1. Januar 2000).

#### § 16 Pensionskasse

Der Beitritt zur Pensionskasse der St. Heinrich-Stiftung ist für die der ABO gemäss § 1 Absatz 1 unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obligatorisch. Die Arbeitgeberin kann Ausnahmen gestatten, wenn eine bestehende gleichwertige andere Versicherung nachgewiesen wird.

#### § 17 Lohnfortzahlung

<sup>1</sup>Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, so haben die Angehörigen, für deren Unterhalt die verstorbene Person aufgekommen ist, über den Todesmonat hinaus noch während eines weiteren Monats Anspruch auf die volle Bruttobesoldung.

<sup>2</sup>In besonderen Härtefällen kann die Arbeitgeberin die Lohnfortzahlung um einen weiteren Monat ausdehnen.

#### § 18 Krankheit und Unfall

<sup>1</sup>Im Falle von Arbeitsunfähigkeit zufolge ärztlich ausgewiesener Krankheit oder Unfall wird die volle Besoldung ausgerichtet, jedoch höchstens während 720 Tagen.

<sup>2</sup>Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinden sind verpflichtet, ihre Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter gegen Unfall angemessen zu versichern.

<sup>3</sup>Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinden versichern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

<sup>4</sup>Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Anteil von mindestens 50 % an die Versicherungsprämie für Nichtbetriebsunfall verlangt.

An die Versicherungsprämie für das Krankentaggeld kann von den versicherten Personen ein Anteil von maximal 50 % verlangt werden.

<sup>5</sup>Die Krankenheilungskostenversicherung ist Sache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>6</sup>Leistungen aus Versicherungen, für welche die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde die Prämie ganz oder teilweise entrichtet, fallen während der Zeit, in der die volle Besoldung entrichtet wird, an die Arbeitgeberin.

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

<sup>8</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 360 Tage, ist eine Anmeldung für die eidgenössische Invalidenrente einzureichen.

<sup>9</sup>Die Kosten der notwendigen Stellvertretung für arbeitsunfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernimmt die Arbeitgeberin.

## § 19 Ferien

<sup>1</sup>Der Ferienanspruch beträgt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Arbeitgeberin und der vorgesetzten Person abzusprechen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen.

<sup>3</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten kann der Ferienanspruch im gegenseitigen Einverständnis ausnahmsweise gemäss den Bestimmungen der Art. 329 ff OR in Lohnprozenten abgegolten werden.

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

- Verhinderung durch eigenes Verschulden (z.B. unbezahlter Urlaub) um mehr als einen Monat:
  - Kürzung um ein Zwölftel für jeden vollen Monat
- 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

c. Bei Schwangerschaft und Niederkunft

- Kürzung ab fünftem Monat um ein Zwölftel für jeden vollen Monat.

<sup>5</sup>Die Kosten der notwendigen Stellvertretung übernimmt die Arbeitgeberin. Beziehen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die Religionsunterricht erteilen, ihre Ferien ausserhalb der Schulferien, so werden die Kosten der Stellvertretung gemäss Absprache zwischen den Vertragsparteien übernommen.

## § 20 Urlaub, Absenzen

<sup>1</sup>Bezahlten Urlaub kann die Arbeitgeberin bewilligen

- zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes
- zur Weiterbildung im Interesse der Landeskirche oder der Kirchgemeinde.

<sup>2</sup>Die von der Diözese vorgeschriebenen Fortbildungskurse gelten als Arbeitsleistung.

<sup>3</sup>Für Mutterschaft erhält die Mitarbeiterin einen bezahlten Urlaub von 16 Wochen, wovon mindestens 8 Wochen auf die Zeit nach der Geburt fallen müssen.

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

Hochzeiten	eigene	3 Tage
	eigener Kinder und Geschwister	1 Tag
Niederkunft der Ehefrau		3
Tage	Wohnungswechsel	1 Tag
Militärische Inspektion		½ Tag
Entlassung aus der Wehrpflicht		1 Tag
Todesfall	in der eigenen Familie oder eines im gleichen Haushalt lebenden Verwandten	3 Tage
	übrige Angehörige und nahestehende Personen bis	1 Tag

<sup>5</sup>Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet die anstellende Behörde.

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

Bei unbezahltem Urlaub übernimmt die Arbeitgeberin die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

## § 21 Militärdienst, Zivildienst und ziviler Ersatzdienst

<sup>1</sup>Während des obligatorischen Militärdienstes, Zivildienstes und zivilen Ersatzdienstes in Friedenszeiten wird die volle Besoldung ausgerichtet. Die Erwerbsausfallentschädigung steht der Arbeitgeberin zu.

<sup>2</sup>Bei Beförderungsdiensten werden die Bedingungen gemäss OR jeweils zwischen der Arbeitgeberin und der dienstpflichtigen Person festgelegt.

<sup>3</sup>Die Arbeitgeberin übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

#### IV. Schlussbestimmungen

##### § 22 Allgemein

Für alle in dieser Anstellungs- und Besoldungsordnung nicht speziell geregelten Fälle gelten die Bestimmungen der Art 319 ff des Schweizerischen Obligationenrechtes.

##### § 23 Wahrung des Besitzstandes

<sup>1</sup>Der Besitzstand wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten, gewährt.

Die Summe aus Besoldung, Funktionszulage 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>Der Besitzstand auf Sozialzulagen und Ferienanspruch wird auch gewährt bei Stellenwechsel innerhalb der Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft.

##### § 24 Revision

Die Revision der Anstellungs- und Besoldungsordnung kann durch die Synode beschlossen werden.

##### § 25 Inkraftsetzung

Diese Anstellungs- und Besoldungsordnung tritt am 1. Januar 2000 in Kraft und ersetzt alle vorhergehenden Regelungen.

## Anhang I

Lohntabelle Stand 1. Januar 2000

DAZ - Stufe 0					
Lohn- klasse	Jahreslohn	13 Raten à	Stunden- ansatz 1)	Katechese	
				Jahreswochen- stunde 2)	Stundenansatz 3)
10	65'227.50	5'017.50	27.46	2'329.55	58.24
11	69'186.00	5'322.00	29.13	2'470.93	61.77
12	73'645.65	5'665.05	31.01	2'630.20	65.75
13	78'569.40	6'043.80	33.08		
14	84'024.85	6'463.45	35.38		
15	89'948.95	6'919.15	37.87		
16	96'369.00	7'413.00	40.57		
17	103'289.55	7'945.35	43.49		
DAZ -Stufe 6 1. Maximum					
10	80'858.05	6'219.85	34.04	2'887.79	72.19
11	85'803.25	6'600.25	36.13	3'064.40	76.61
12	91'378.30	7'029.10	38.47	3'263.51	81.59
13	97'540.30	7'503.10	41.07		
14	104'353.60	8'027.20	43.94		
15	111'713.55	8'593.35	47.04		
16	119'567.50	9'197.50	50.34		
17	128'021.40	9'847.80	53.90		
DAZ -Stufe 8 2. Maximum					
10	85'800.65	6'600.05	36.13	3'064.30	76.60
11	91'375.70	7'028.90	38.47	3'263.42	81.59
12	97'541.60	7'503.20	41.07	3'483.63	87.09
13	104'354.90	8'027.30	43.94		
14	111'714.85	8'593.45	47.04		
15	119'564.90	9'197.30	50.34		
16	128'022.70	9'847.90	53.90		
17	137'708.35	10'592.95	57.98		

1) bei 42 Stunden Woche  
 2) auf der Basis von 28 Pflichtstunden  
 Berechnung:  
 Jahresbesoldung : Pflichtstundenzahl  
 3) auf der Basis von 28 Pflichtstunden  
 Berechnung:  
 Jahresbesoldung :  
 (Pflichtstundenzahl x 40)

## Anhang II

### Stufenanstieg (ABO § 7) - Anstieg des Monatsgehaltes pro Dienstjahr

Dienst- jahr	DAZ- Stufe	Lohnklasse							
		10	11	12	13	14	15	16	17
1	0								
		200.39	213.04	227.34	243.22	260.63	279.03	297.42	317.07
2	1	200.39	213.04	227.34	243.22	260.63	279.03	297.42	317.07
3	2	200.39	213.04	227.34	243.22	260.63	279.03	297.42	317.07
4	3	200.39	213.04	227.34	243.22	260.63	279.03	297.42	317.07
5	4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
6	4	200.39	213.04	227.34	243.22	260.63	279.03	297.42	317.07
7	5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8	5	200.39	213.04	227.34	243.22	260.63	279.03	297.42	317.07
9	6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
10	6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
11	6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
12	6	190.10	214.32	237.05	262.10	283.13	301.97	325.20	372.57
13	7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
14	7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
15	7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
16	7	190.10	214.32	237.05	262.10	283.13	301.97	325.20	372.57
ab 17	8								

## Anhang III

### Familien- und Kinderzulage (ABO §§ 13 - 15)\*

#### 1. Familienzulage (Stand 1. Januar 2000)

Die Familienzulage beträgt pro Familie	Fr. / Jahr	Fr. / Monat
mit 1 Kind	3'000.00	250.00
mit 2 und mehr Kindern	6'000.00	500.00

#### 2. Kinderzulage (Stand 1. Januar 2000)

Die Kinderzulage beträgt pro Kind	Fr. / Jahr	Fr. / Monat
	3'000.00	250.00

\*Diese Zulagen werden der Teuerung nicht angepasst. Allfällige Erhöhungen der Beträge müssen durch die Synode beschlossen werden.

## Anhang IV

### A Kinder- und Familienzulagen bei Teilzeit in der Katechese

Eine 42-Stundenwoche entspricht 182.7 Monatsstunden.

Die im Gesetz genannten 80 Stunden sind 43.79 % von 182.7 Stunden

43.79 % von 28 Stunden eines Katechesen-Vollpensums = 12.26 Stunden

12.26 Katechese-Stunden ergeben Anrecht auf 100 % Kinder- und Familienzulage.

Bei Teilzeit ergibt sich folgende Berechnungen der Prozentzahlen:

**100 % : 12.26 x geleistete Wochenstunde**

**Für die folgende Tabelle wurden 12 Wochenstunden als Anrecht auf volle Familien- und Kinderzulagen zugrunde gelegt.**

Tabelle für Anspruchsberechtigung Mindeststunden für 100 % Zulage = 12 Stunden			
Wochen-- Stunde	% der Zulage	Wochen- Stunde	% der Zulage
	gerundet		gerundet
1	8	7	58
2	17	8	67
3	25	9	75
4	33	10	83
5	42	11	92
6	50	12	100

### B. Nichtbetriebsunfall-Versicherung in der Katechese

Für die Katechese in Teilzeit besteht Versicherungspflicht ab

**5 Wochenstunden.**

**Grundsatz** (Bundesratsbeschluss vom 20.9.1999 - in Kraft ab 1.1.2000)

Wer mindestens 8 Stunden pro Woche beim selben Arbeitgeber angestellt ist, wird obligatorisch gegen Nichtbetriebsunfall versichert.

**Berechnung** (28 Stunden = Vollpensum):

28 Stunden = 42 Stunden : 1,5

8 Wochenstunden entsprechen in der Katechese 5 Stunden

8 Stunden : 1,5 = 5,33 (= gerundet 5 Stunden)

## Anhang V

### Der katechetische Dienst in den Römisch-katholischen Kirchgemeinden des Kantons Basel-Landschaft

---

Dieses Dokument will

- den katechetischen Dienst besser in die Gesamtseelsorge einordnen;
- das Berufsbild der in Voll- oder Teilzeit in der Katechese tätigen Personen klären und deren Aus- und Fortbildung regeln;
- Richtlinien für die Anstellung geben.

Als rechtliche Grundlage gilt die Anstellungs- und Besoldungsordnung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft (ABO).

Ausgabe 2000

## Der katechetische Dienst in den Römisch-katholischen Kirchgemeinden des Kantons Basel-Landschaft

im Auftrag und mit Genehmigung  
der Pastoralkonferenz und des Landeskirchenrates  
herausgegeben von der Katechetischen Kommission  
November 2000

---

### 1 Grundsätzliches

#### 1.1 Auf verschiedenen Wegen geht der Glaube an Kinder und Jugendliche weiter:

Die ersten und wichtigsten "Religionslehrerinnen und Religionslehrer" sind die Eltern. Mit ihnen trägt die ganze Pfarrei Verantwortung, dass die nachkommende Generation in die Gemeinschaft der Glaubenden hineinwachsen kann. Nur wo Menschen aus christlicher Hoffnung in verbindlicher Gemeinschaft leben, ist das Evangelium ansteckend. Die lebendige Gemeinde (Familie - Gruppe - Pfarrei) ist der Ort echter und überzeugender Glaubenserfahrung.

Im Auftrag der Pfarrei sind Frauen und Männer auch speziell katechetisch tätig. Sie begleiten Kinder und Jugendliche in Gruppen auf ihrem Weg zu einem mündigen und christlichen Leben. Sie erzählen vom Wirken Gottes unter uns Menschen und geben in besonderer Weise Zeugnis von einem "Leben mit Gott".

Diese Katechese geschieht sowohl im Rahmen der Schule (Religionsunterricht) als auch ausserhalb (Gemeindekatechese, Kinder- und Jugendarbeit).

Es ist ein besonderes Merkmal unserer Zeit, dass das Denken und Empfinden mehr und mehr beeinflusst wird durch Medien: Bücher, Zeitschriften, Radio, Fernsehen und Internet. Unsere katechetischen Bemühungen müssen daher den Bereich Medien mit grosser Aufmerksamkeit berücksichtigen.

#### 1.2 Im Kanton Basel-Landschaft gibt es zwei Arten von schulischem Religionsunterricht:

1. Der „Biblische Geschichtsunterricht“ ist ein integrierter Bestandteil des Lehrplans auf der Primarstufe. Er liegt in der Verantwortung der staatlichen Behörden (Erziehungsrat, Schulinspektorat, Schulpflegen) und wird durch die Lehrerinnen und Lehrer für ihre ganze Klasse überkonfessionell

gestaltet. Für den Biblischen Geschichtsunterricht haben kirchliche Stellen nur beratende Funktion.

2. Im Schulgesetz ist auch der kirchliche Religionsunterricht verankert. Er kann im Rahmen der Schule durch beauftragte Personen konfessionell oder ökumenisch nach einem gemeinsamen Rahmenplan angeboten werden. Die Verantwortung dafür liegt bei den kirchlichen Behörden. Die nachfolgenden Richtlinien betreffen nur den kirchlichen Religionsunterricht (Katechese) und jene Personen, die im Auftrag einer Pfarrei katechetisch tätig sind.

#### 1.3 Als Lehrplan gilt der "Katechetische Rahmenplan für den kirchlichen Religionsunterricht an den Schulen des Kantons Basel-Landschaft".

Dieser Rahmenplan wurde in konfessionell-kooperativer Zusammenarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen erarbeitet und entstand im Auftrag der

- Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft und der
- Pastoralkonferenz der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft.

Ziel des Rahmenplanes ist der konfessionell-kooperative Religionsunterricht. Dabei wird unter Ökumene kein "kirchliches Einerlei" verstanden, sondern vielmehr geht es um die "Einheit in der Vielfalt". Es geht nicht darum, konfessionelle Unterschiede zu verschleiern, sondern darum, einander als Christinnen und Christen mit verschiedener Herkunft wahr- und ernstzunehmen (vgl. Rahmenplan).

#### 1.4 Für die Organisation und die inhaltliche Gestaltung der Katechese in den einzelnen Kirchgemeinden ist das Seelsorgeteam der Pfarrei in Zusammenarbeit mit den Eltern und dem Pfarreirat zuständig. Beauftragte und entsprechend ausgebildete Personen übernehmen den Religionsunterricht in den einzelnen Schulklassen oder Gruppen. Sie sind im katechetischen Team der Pfarrei zusammengeschlossen und werden in ihrer Tätigkeit begleitet.

Grundsätzlich wird der kirchliche Religionsunterricht über die obligatorische Schulzeit im Umfang von einer Wochenstunde angeboten. An den Gymnasien und Berufsschulen soll er als Freifach weitergeführt werden.

Wo es die Situation erfordert, kann kirchlicher Religionsunterricht auch ausserhalb des Stundenplans in Blockveranstaltungen stattfinden.

Es ist anzustreben, dass die Kinder während der obligatorischen Schulzeit am Religionsunterricht teilnehmen. Er bildet die Grundlage für die Hinführung zu den Sakramenten (Erstkommunion, Vergebung, Firmung). Die Eltern ent-

scheiden, ob ihr Kind den kirchlichen Religionsunterricht besucht oder nicht (Synode 72/75).

1.5. Die für den Religionsunterricht beauftragten Personen sind:

- Hauptamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger mit theologischem Studium;
- Katechetinnen und Katecheten mit Diplomabschluss des Katechetischen Instituts Luzern oder gleichwertiger Ausbildung (Katechetin dipl / Katechet dipl - gemäss § 4 ABO);
- Lehrerinnen und Lehrer mit theologischer Zusatzausbildung [z.B. Glaubenskurs oder Theologiekurs für Laien (TKL)];
- Katechetinnen und Katecheten mit Ausbildung gemäss den Richtlinien der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft (Katechetin / Katechet - gemäss § 4 ABO).

## 2 Berufsbild

Wer katechetisch tätig werden möchte, muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Interesse und Freude, bei den Kindern und Jugendlichen Glaubensprozesse zu fördern;
- Fähigkeit, glaubens- und persönlichkeitsfördernde Beziehungen einzugehen;
- Erfolgreicher Abschluss der Ausbildung;
- Bereitschaft zur Fortbildung;
- Bereitschaft, ökumenisch zu arbeiten;
- Gesunde Persönlichkeit und Pflege der eigenen Spiritualität.

## 3 Aufgabenbereich

3.1 Wer vollzeitlich als Katechetin dipl / Katechet dipl im katechetischen Dienst einer Pfarrei steht, betreut in der Regel 8 bis 12 Unterrichtsklassen (8 bis 12 Unterrichtsstunden je Woche).

Dazu gehören:

- Kontakte mit den Eltern, den Lehrerinnen und Lehrern;
- die Vorbereitung und Mitwirkung bei besonderen Gottesdiensten mit ihren Schülerinnen und Schülern.

Eine Katechetin dipl / ein Katechet dipl übernimmt zusätzlich je nach Neigung andere Seelsorgeaufgaben wie Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Elternbegleitung, Kranken- und Behindertenseelsorge, Liturgie, Sozialarbeit, Medienarbeit usw.

3.2 Wer teilzeitlich als Katechetin / Katechet mit Ausbildung gemäss den Richtlinien der Landeskirche tätig ist, betreut in der Regel 3 bis 5 Unterrichtsklassen (3 bis 5 Unterrichtsstunden je Woche).

Dazu gehören:

- Kontakte mit den Eltern, den Lehrerinnen und Lehrern;
- die Vorbereitung und Mitwirkung bei besonderen Gottesdiensten mit den Schülerinnen und Schülern (jährlich ca. 1 - 2 Gottesdienste und 1 Familiengottesdienst);
- Mitwirkung im Katechetinnen- und Katechetenteam.

In Absprache mit dem Seelsorgeteam ist es möglich, auch zusätzliche Tätigkeiten zu übernehmen, zum Beispiel (siehe auch Ziff. 7.5):

- Mitarbeit in der Ministrantinnen- und Ministrantenbetreuung;
- Mitgestaltung von Kinder- und Familiengottesdiensten;
- Ausserschulische Anlässe.

## 4 Ausbildung - Fortbildung

4.1 Die ordentlichen Ausbildungswege sind:

- für Diplomkatechetinnen und -katecheten (vgl. § 4 ABO):
  - ein Vollstudium am Katechetischen Institut Luzern oder gleichwertige Ausbildung;
  - eine berufs begleitende Weiterbildung "Vom Nebenamt zum Hauptamt" (gemäss den Richtlinien der Interdiözesanen Katechetischen Kommission) für Katechetinnen und Katecheten mit einigen Jahren Berufserfahrung;
- für Katechetinnen und Katecheten (vgl. § 4 ABO):
  - mit Zertifikat abgeschlossene Ausbildung gemäss den Richtlinien der Landeskirche.

4.2 Die regelmässige Fortbildung aller katechetisch tätigen Personen ist sowohl Chance als auch Pflicht. Glauben ist ein lebenslanger Lernprozess. Wer den Glauben weitergeben will, muss an sich und seinen Fähigkeiten ständig arbeiten: Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, Besuch von theologischen, pädagogischen und persönlichkeitsfördernden Kursen, Lektüren, sorgfältige Pflege der eigenen Spiritualität.

Gemäss den Richtlinien der Deutschschweizerischen Ordinarienkonferenz (DOK) vom 14. Dezember 1983 beträgt die jährliche Fortbildungspflicht im Minimum:

- 10 Halbtage für Diplomkatechetinnen und Diplomkatecheten;
- 3 Fortbildungsveranstaltungen (Tages- oder Halbtages- oder Abendkurse) für teilzeitlich angestellte Katechetinnen und Katecheten mit Ausbildung gemäss den Richtlinien der Landeskirche.

Die Kosten für die Fortbildung im obengenannten Umfang gehen zu Lasten der Kirchgemeinden.

Die für die Katechese verantwortliche Person der Pfarrei ist dafür besorgt, dass sich die katechetisch tätige Person regelmässig fortbildet. Sie kann gegebenenfalls Einsicht ins Testatheft nehmen.

## **5 Begleitung und Hilfen**

5.1 Die in der Katechese tätigen Personen sollen in ihrem Dienst sorgfältig begleitet und unterstützt werden.

Deshalb bezeichnet jede Pfarrei eine verantwortliche Person, welche für die katechetischen Belange zuständig ist. Sie ruft das katechetische Team regelmässig zu Arbeitsrunden zusammen. Es wird zudem empfohlen, dass sich die katechetisch Tätigen der Pfarrei auch zu gemeinsamen Einkehrtagen zurückziehen.

5.2 Auf kantonaler Ebene werden die katechetischen Belange durch die Katechetische Kommission wahrgenommen. Sie arbeitet im Auftrag des Landeskirchenrates und der Pastorkonferenz.

5.3 Die landeskirchliche Stelle des / der "Beauftragten für Religionsunterricht und Katechese" organisiert und leitet die katechetische Ausbildung und Fortbildung. Sie steht auch für Beratung und Begleitung zur Verfügung.

5.4 Gemeinsam mit der Kantonalkirche Basel-Stadt führt die Landeskirche eine "Lehrmittel- und Medienstelle für Katechese und Seelsorge" (Adresse: siehe Anhang). Die Unterrichtsmaterialien dieser Stelle stehen den katechetisch Tätigen leihweise gratis zur Verfügung.

5.5 Für die Wahl der Unterrichtsziele und Themen orientieren sich die katechetisch tätigen Personen am "Katechetischen Rahmenplan für den kirchlichen Religionsunterricht an den Schulen des Kantons Basel-Landschaft" (siehe Punkt 1.3). Es ist empfehlenswert, dass die Jahrespläne und Lehrmittel innerhalb einer Pfarrei einheitlich sind.

## **6 Rechte und Pflichten**

6.1 Jede katechetisch tätige Person ist verantwortlich für die Gestaltung des Religionsunterrichts in den ihr anvertrauten Klassen oder Gruppen während des ganzen Schuljahres.

6.2 Sie pflegt einen kooperativen Umgang mit den Eltern und den Lehrerinnen und Lehrern der Schulklasse.

6.3 Sie engagiert sich gemäss dem Berufsbild für den Aufbau einer lebendigen Pfarrei.

6.4 Die Teilnahme an den Katechetinnen- und Katechetensitzungen der Pfarrei ist obligatorisch (vgl. Punkt 5.1).

6.5 Über das Recht und die Pflicht zur Fortbildung entscheidet die Anstellungsbehörde im Rahmen der unter 4.2 genannten interdiözesanen Richtlinien.

6.6 Differenzen und Schwierigkeiten bezüglich der katechetischen Aufgaben sind grundsätzlich mit der für den Religionsunterricht verantwortlichen Person zu klären. Bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten haben katechetisch Tätige ein Anhörungsrecht bei der Katechetischen Kommission.

6.7 Alle anderen Rechte und Pflichten sind in einem Anstellungsvertrag gemäss Modell im Anhang zu regeln.

## **7 Anstellung Besoldung**

7.1 Für die Anstellung und Besoldung der Diplomkatechetinnen und -katecheten, sowie der Katechetinnen und Katecheten mit Ausbildung gemäss den Richtlinien der Landeskirche gilt die Anstellungs- und Besoldungsordnung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft (ABO).

7.2 Anstellungsbehörde für den katechetischen Dienst in den Pfarreien ist nach Rücksprache mit dem Seelsorgeteam der Kirchgemeinderat.

Die Katechetinnen und Katecheten sind darüber zu orientieren, wer in der betreffenden Pfarrei für den Religionsunterricht die Verantwortung trägt und wer für administrative Fragen zuständig ist.

7.3 Diplomkatechetinnen und -katecheten werden voll- oder teilzeitlich angestellt.

Katechetinnen und Katecheten mit landeskirchlicher Ausbildung werden teilzeitlich angestellt. Über eine Zusatzausbildung ist es möglich, die Berechtigung einer vollzeitlichen Anstellung zu erwerben.

7.4 Personen mit Lehrpatent und abgeschlossenem katholischem Glaubenskurs (KGK) werden gleich besoldet wie Katechetinnen und Katecheten mit Ausbildung gemäss den Richtlinien der Landeskirche.

7.5 Zusätzliche Entschädigungen sind dann zu leisten, wenn die katechetisch tätige Person im Auftrag der Arbeitgeberin Aufgaben übernimmt, die nicht in der Teilzeitanstellung enthalten sind.

Mögliche Zusatzaufgaben sind:

- intensive Mehrarbeit bei katechetischen Projekten (z.B. Sakramentenhinführung mit Kursen, Lagern, Intensivtagen etc.);
- regelmässige Gestaltung von liturgischen Feiern (wöchentliche / monatliche Gottesdienste für Schülerinnen und / oder Schüler, Familien);
- Gesamtkoordination der Pfarreikatechese (Zusammenkünfte von katechetisch Tätigen, Stundenpläne, Materialien und ähnliches).

Zusatzaufgaben und ihre Entschädigung sind im voraus festzulegen. Sie können mit dem Ansatz von Jahreswochenstunden (eine halbe bis mehrere Stunden) oder im Stundenlohn vergütet werden. Selbstverständlich ist

es möglich, auch ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen.

7.6 Die Spesenentschädigung erfolgt nach § 10 der ABO. Die Kosten für persönliches Arbeitsmaterial und Lehrmittel sowie unter Umständen Fahrspesen, sind im Rahmen der vorgängig festgelegten Kredite durch die Arbeitgeberin zu übernehmen. Die Kosten für die obligatorische Fortbildung übernimmt die Arbeitgeberin.

## 8 Sozialeleistungen

Die Sozialleistungen richten sich nach den Bestimmungen der ABO.

## 9 Stellenwechsel und Kündigung

Die Kündigungsfrist wird gegenseitig auf drei Monate festgelegt. Der Austritt aus dem katechetischen Dienst hat in der Regel auf Ende Schuljahr zu erfolgen.

RÖMISCH-KATHOLISCHE LANDESKIRCHE  
DES KANTONBASEL-LANDSCHAFT

### Für die Katechetische Kommission:

Werner Bachmann, Präsident  
Muttenz, 19. Oktober 2000

### Für die Pastoralkonferenz:

Elisabeth Hischier, Präsidentin  
Birsfelden, 22. November 2000

### Für den Landeskirchenrat:

Dr. Bruno Gutzwiller, Präsident  
Liestal, 29. November 2000

## Anhang

### Modell eines Anstellungsvertrages

Zwischen Frau/Herr.....  
und der Römisch-katholischen Kirchgemeinde.....  
vertreten durch den Kirchgemeinderat, wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

#### 1. Arbeitsverhältnis

Frau/Herr ..... übernimmt  
in der Kirchgemeinde .....  
ab ..... vollzeitlich / teilzeitlich ( ..... Prozente) die Funktion  
einer Katechetin dipl / eines Katecheten dipl //  
einer Katechetin / eines Katecheten.

#### 2. Aufgabenbereich

Dem Aufgabenbereich liegt das im Kanton Basel-Landschaft geltende Berufsbild zugrunde (vgl. "Der katechetische Dienst in den Römisch-katholischen Kirchgemeinden des Kantons Basel-Landschaft").

Spezielle Vereinbarungen (Pflichten):

.....  
.....

#### 3. Unterstellung

Frau/Herr .....  
untersteht  
als katechetisch tätige Person in allen seelsorgerlichen Belangen der / dem Verantwortlichen für die Katechese, Frau / Herr.....  
In den administrativen Belangen ist sie/er dem Kirchgemeinderat unterstellt.

#### 4. Pensum

Das Pensum umfasst zum Zeitpunkt des Amtsantrittes die katechetische Begleitung von ..... (Anzahl) Unterrichtsklassen (Unterrichtslektionen), inkl. Kontakte mit den Eltern und den Lehrerinnen und Lehrern der Schülerinnen und Schüler, sowie die Mitwirkung bei besonderen Gottesdiensten mit ihren Schülerinnen und / oder Schülern, Teamsitzungen mit Seelsorgeverantwortlichen und Kolleginnen, Kollegen.

## 5. Besoldung

Die Einstufung erfolgt in die Lohnklasse ..... / DAZ-Stufe .....  
gemäss ABO.

## 6. Zusätzlich bezahlte Tätigkeiten

Zum Beispiel

- monatliche Gottesdienste für Schülerinnen und / oder Schüler,
  - Vorbereitung und Leitung der Gruppe für voreucharistische Gottesdienste,
  - Mitarbeit bei Firmweekends
  - u.a. .... (Tätigkeit beschreiben)
- angerechnet als ..... Jahreswochenstunde(n).

## 7. Versicherungen

Für den Versicherungsschutz gelten die einschlägigen Bestimmungen der ABO.  
Bei einem Einkommen unter dem BVG-Minimum leistet die Arbeitgeberin einen  
Beitrag von Fr. .... an eine Privatversicherung.

## 8. Spesen

Berufsbedingte Auslagen für Fachliteratur, katechetische Hilfsmittel, Fahrten, Telefonate und Porti werden gemäss ABO vergütet. Die Spesenrechnungen bedürfen des Visums der / des Vorgesetzten.

## 9. Fortbildung

Für die ordentliche Fortbildung gelten die Richtlinien der Deutschweizerischen Ordinarienkonferenz (DOK) vom 14. Dezember 1983. Der Kursbesuch ist im Voraus mit der / dem Verantwortlichen für Katechese abzusprechen und im Testat- heft bestätigen zu lassen. Kurskosten und Fahrspesen werden von der Arbeitgeberin vergütet.

## 10. Stellvertretung

Frau/Herr ..... verpflichtet sich, ihren / seinen Unterricht grundsätzlich selber zu erteilen. Ist sie / er aus triftigen Gründen daran verhindert, soll sie / er sich durch eine andere kirchlich beauftragte Person vertreten lassen.  
Die / Der Verantwortliche für Katechese ist in jedem Fall zu informieren.

## 11. Kündigung

Die Kündigungsfrist wird gegenseitig auf drei Monate festgelegt. Der Austritt aus dem katechetischen Dienst hat in der Regel auf Ende Schuljahr zu erfolgen.

## 12. Schlussbestimmungen

Frau/Herr ..... untersteht während des Arbeitsverhältnisses und auch nach dessen Auflösung der beruflichen Schweigepflicht. Die Zusammenarbeit im Seelsorgeteam bedingt allerdings, dass man sich unter Wahrung angemessener Diskretion gegenseitig orientieren darf.

Für alle in diesem Vertrag nicht speziell geregelten Belange gelten die Bestimmungen der Anstellungs- und Besoldungsordnung der Römisch-katholischen Landeskirche (ABO), resp. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).  
Der Vertrag ist dreifach ausgefertigt. Ein Exemplar befindet sich bei der Katechetin / beim Katecheten, ein Exemplar bei der Kirchgemeinde und ein Exemplar bei der / dem direkten Vorgesetzten.

Ort und Datum:

Die Katechetin / Der Katechet:

Die / Der Verantwortliche für die Katechese:

Für die Kirchgemeinde:

## Adressen

Katechetische Arbeitsstelle für den Kanton Basel-Landschaft

Loogstrasse 24, 4142 Münchenstein

Telefon: 061 411 81 83

Fax: 061 411 81 87

E-Mail: [katastbl@bluewin.ch](mailto:katastbl@bluewin.ch)

Internet: [www.kirchenbl.ch/kath/0407](http://www.kirchenbl.ch/kath/0407)

Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft

Munzachstrasse 2, Postfach 150, 4410 Liestal

Telefon: 061 921 94 61

Fax: 061 922 11 63

E-Mail: [rklkbl@swissonline.ch](mailto:rklkbl@swissonline.ch)

Internet: [www.kirchenbl.ch/kath](http://www.kirchenbl.ch/kath)

Hier können auch die Adressen der Katechetischen Kommission und der / des Beauftragten für Religionsunterricht und Katechese erfragt werden.

Lehrmittel- und Medienstelle für Katechese und Seelsorge

Leonhardstrasse 45, 4051 Basel

Telefon: 061 271 59 74

Fax: 061 271 53 24

E-Mail: [info@lms.ch](mailto:info@lms.ch)

Internet: [www.lms.ch](http://www.lms.ch)

Interdiözesane Katechetische Kommission (IKK)

Abendweg 1, 6006 Luzern

Telefon: 041 419 48 25

Fax: 041 419 48 27

Hier erscheint das Mitteilungsblatt "Katechetische Informationen".