

VERNEHMLASSUNG bis 15. April 2020

per E Mail an: verwaltung@kathbl.ch

per Post an:

Verwaltung Röm.-kath. Landeskirche BL
Postfach 150 – Munzachstr. 2
4410 Liestal

Teilrevision der Anstellungs- und Besoldungsordnung vom 10. August 2010 (ABO 2010)

Synoptische Darstellung

Variante 1 für Ingress (Geltungsbereich der ABO bleibt unverändert)

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>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:</p>	<p>Die Synode der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 20 Absatz 1 Buchstabe c und Absatz 1^{bis} Buchstabe c und § 48 der Verfassung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft vom 10. Februar 1976 (KiV), beschliesst:</p>	<p><i>Präzisierung und Richtigstellung</i></p>

Variante 1 für § 1 (Geltungsbereich der ABO bleibt unverändert)

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>I. Allgemeines</p> <p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹Die 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.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Die Rechte und Pflichten werden in einem schriftlichen Vertrag festgehalten.</p> <p>⁴ 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.</p>	<p>I. Allgemeines</p> <p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹Die 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.</p> <p>² 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.</p> <p>³Die Rechte und Pflichten werden in einem schriftlichen Vertrag festgehalten.</p> <p>⁴ 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.</p>	<p>vgl. § 3 Abs. 1</p>

Variante 2 für Ingress (die ABO gilt neu zusätzlich auch für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden)

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>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:</p>	<p>Die Synode der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 20 Absatz 1 Buchstabe c, Absatz 1^{bis} und Absatz 1^{ter} Buchstabe c und § 48 der Verfassung der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft vom 10. Februar 1976 (KiV), beschliesst:</p>	<p><i>Präzisierung und Richtigstellung sowie bei dieser Variante ein Verweis auf § 20 Absatz 1^{ter}</i></p>

Variante 2 für § 1 (die ABO gilt neu zusätzlich auch für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden)

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
	<p>I. Allgemeines</p> <p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹Die Anstellungs- und Besoldungsordnung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad für:</p> <p>a) sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und der Kirchgemeinden;</p> <p>b) sowie für die Seelsorgerinnen und Seelsorger der Landeskirche und der Kirchgemeinden mit kirchlicher Sendung gemäss den §§ 46 ff. KiV unabhängig vom Beschäftigungsgrad.</p> <p>²Alle 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.</p> <p>³Die Rechte und Pflichten werden in einem schriftlichen Vertrag festgehalten.</p> <p>⁴Für 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.</p>	<p><i>Diese Variante gilt neu auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden.</i></p> <p><i>vgl. § 3 Abs. 1</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 2 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit</p> <p>¹ Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. Sie kann in einer Jahresarbeitszeit geleistet werden.</p> <p>² Ein Vollpensum für Katechetinnen und Katecheten beinhaltet pro Schulwoche 27 Unterrichtslektionen à 50 Minuten in der Primarschule bzw. à 45 Minuten in der Sekundarschule.</p> <p>³ Die arbeitsfreien Tage werden im Vertrag vereinbart.</p> <p>⁴ Für den Lohn der Teilzeitarbeit sind die Besoldungsansätze der entsprechenden Funktion anzuwenden.</p>	<p>§ 2 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit</p> <p>¹ Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. Sie kann in einer Jahresarbeitszeit geleistet werden.</p> <p>² Ein Vollpensum für Katechetinnen und Katecheten beinhaltet pro Schulwoche 27 Unterrichtslektionen à 50 Minuten in der Primarschule bzw. à 45 Minuten in der Sekundarschule.</p> <p>³ Die arbeitsfreien Tage werden im Vertrag vereinbart.</p> <p>⁴ Für den Lohn der Teilzeitarbeit sind die Besoldungsansätze der entsprechenden Funktion anzuwenden.</p> <p>Bei Variante 1 ⁵ Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat kann Vorschriften über das Arbeitszeitmodell, die Zeiterfassung, die Überzeit, die Überstunden und Pikettdienstleistungen erlassen.</p> <p>Bei Variante 2 ⁵ Der Landeskirchenrat kann Vorschriften über das Arbeitszeitmodell, die Zeiterfassung, die Überzeit, die Überstunden und Pikettdienstleistungen erlassen.</p>	<p><i>Nicht notwendig</i></p> <p><i>Möglichkeit, ein separates Reglement einzuführen.</i></p> <p><i>Möglichkeit, ein separates Reglement einzuführen.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>II. Beginn und Beendigung des Vertragsverhältnisses</p> <p>§ 3 Beginn des Vertragsverhältnisses</p> <p>¹ Das Vertragsverhältnis beginnt mit dem im Vertrag festgehaltenen Termin.</p> <p>² Für Seelsorgerinnen und Seelsorger mit kirchlicher Sendung beginnt das Vertragsverhältnis frühestens mit deren Inkrafttreten.</p> <p>³ Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat klärt ab, ob die kirchliche Sendung erteilt wird.</p> <p>⁴ Die Probezeit beträgt in der Regel 6 Monate. Für vom Volk gewählte Personen gilt keine Probezeit.</p>	<p>II. Beginn und Beendigung des Vertragsverhältnisses</p> <p>§ 3 Beginn des Vertragsverhältnisses</p> <p>¹ Das Vertragsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Vertrags auf unbestimmte oder befristete Zeit auf den im Vertrag festgehaltenen Termin.</p> <p>² Für Seelsorgerinnen und Seelsorger mit kirchlicher Sendung beginnt das Vertragsverhältnis frühestens mit deren Inkrafttreten.</p> <p>³ Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat klärt ab, ob die kirchliche Sendung erteilt wird.</p> <p>⁴ Die Probezeit beträgt in der Regel maximal 3 Monate, sofern der Vertrag nicht eine kürzere oder keine Probezeit vorsieht. Für vom Volk gewählte Personen gilt keine Probezeit.</p> <p>⁵ Die zuständige Behörde kann die Probezeit maximal um weitere 3 Monate verlängern.</p>	<p><i>vgl. § 1 Abs. 3</i></p> <p><i>Neue Regelung, welche auch der Präzisierung dient.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 4 Altersrücktritt</p> <p>¹ Das Vertragsverhältnis endet für Frauen und Männer mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters gemäss AHV-Gesetz.</p> <p>² Ein vorzeitiger Rücktritt ist im Rahmen des Reglements der Pensionskasse St. Heinrich-Stiftung möglich.</p> <p>³ Folgende Personen können über die Altersgrenze hinaus gemäss Absatz 1 weiter arbeiten</p> <p>a. auf Amtsperiode Gewählte bis zum Ende der laufenden Amtsperiode;</p> <p>b. Lehrperson bis zum Ende des Schuljahres.</p> <p>⁴ Aus wichtigen Gründen ist eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze für alle Personen möglich.</p> <p>⁵ Die Verlängerung des Vertragsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus bedarf einer schriftlichen Vereinbarung.</p> <p>⁶ 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.</p>	<p>§ 4 Altersrücktritt</p> <p>¹ Das Vertragsverhältnis endet für Frauen und Männer mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters gemäss AHV-Gesetz.</p> <p>² Ein vorzeitiger Rücktritt ist im Rahmen des Reglements der Personalvorsorgeeinrichtung möglich.</p> <p>³ Folgende Personen können auf ihr Begehren hin über die Altersgrenze hinaus gemäss Absatz 1 weiter arbeiten:</p> <p>a. auf Amtsperiode Gewählte bis zum Ende der laufenden Amtsperiode;</p> <p>b. Lehrperson bis zum Ende des Schuljahres.</p> <p>⁴ Aus wichtigen Gründen ist eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze für alle Personen möglich.</p> <p>⁵ Die Verlängerung des Vertragsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus bedarf einer schriftlichen Vereinbarung.</p> <p>⁶ 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.</p>	<p><i>Neu: Allgemeine Bezeichnung.</i></p> <p><i>Es soll klar gestellt werden, dass die Voraussetzung der Wunsch der Betroffenen ist.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 5 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>Das Vertragsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.</p>	<p>§ 5 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>Das Vertragsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit in schriftlicher Form aufgelöst werden.</p>	<p><i>Neu soll aus Gründen der Rechtssicherheit die schriftliche Form zwingende Voraussetzung sein.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 6 Beendigung während der Probezeit</p> <p>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.</p>	<p>§ 6 Beendigung des Vertragsverhältnisses während der Probezeit</p> <p>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.</p> <p>Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.</p>	<p><i>Neu soll die Kündigungsfrist während der Probezeit einheitlich geregelt werden.</i></p> <p><i>vgl. § 8b</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 7 Kündigung durch die Mitarbeitenden oder Seelsorgenden</p> <p>¹Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel 3 Monate. Für Pastoralraumleitende, Pfarrer und Gemeindeleitende gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. Die Kündigung kann grundsätzlich nur per Monatsende eingereicht werden.</p> <p>²Lehrpersonen können nur auf Ende eines Schuljahres kündigen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Anstellung auch im Laufe des Schuljahres aufgelöst werden.</p> <p>³Die Kündigung ist schriftlich beim Präsidium der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde einzureichen. Eine Angabe von Gründen ist nicht notwendig.</p>	<p>§ 7 Ordentliche Kündigung durch die Mitarbeitenden oder Seelsorgenden</p> <p>¹Für Pastoralraumleitende, Pfarrer und Gemeindeleitende sowie für die Verwalterin oder den Verwalter der Landeskirche gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. Für alle übrigen Personen beträgt die Kündigungsfrist in der Regel 3 Monate, sofern der Vertrag keine andere Frist vorsieht. Die Kündigung kann grundsätzlich nur per Monatsende erklärt werden.</p> <p>²Lehrpersonen können nur auf Ende eines Schuljahres kündigen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Anstellung auch im Laufe des Schuljahres aufgelöst werden.</p> <p>³Die Kündigung ist schriftlich beim Präsidium der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde einzureichen. Eine Angabe von Gründen ist nicht notwendig.</p>	<p><i>Die ordentliche und die fristlose Kündigung (vgl. § 8a) sollen separat geregelt werden.</i></p> <p><i>Neu: Vorbehalt einer anderslautenden vertraglichen Regelung.</i></p> <p><i>Präzisierung.</i></p> <p><i>vgl. § 5</i></p> <p><i>vgl. § 8b Abs. 6</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 8 Kündigung durch die zuständige Behörde (Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat)</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit kann die zuständige Behörde das Vertragsverhältnis nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.</p> <p>² Wesentliche Gründe liegen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; 	<p>§ 8 Ordentliche Kündigung durch die zuständige Behörde (Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat)</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit kann die zuständige Behörde das Vertragsverhältnis nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.</p> <p>² Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; 	<p><i>Keine abschliessende Regelung wie in § 19 Abs. 3 des kantonalen Personalgesetzes vom 25. September 1997.</i></p> <p><i>Neu müssen auch dem Wortlaut nach nicht alle Verpflichtungen verletzt werden.</i></p>

<p>e. wenn die betreffende Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p>³Eine 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.</p> <p>⁴Die 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.</p> <p>⁵Die Kündigung hat in Form einer beschwerdefähigen Verfügung zu erfolgen.</p> <p>⁶Nach Einleitung des Kündigungsverfahrens kann die zuständige Behörde die betreffende Person sofort freistellen.</p> <p>⁷Der betreffenden Person ist in jeder Phase das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>	<p>e. wenn die betreffende Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p>³Eine 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.</p> <p>⁴Die 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.</p> <p>⁵Die Kündigung hat in Form einer beschwerdefähigen Verfügung zu erfolgen.</p> <p>⁶Nach Einleitung des Kündigungsverfahrens kann die zuständige Behörde die betreffende Person sofort freistellen.</p> <p>⁷Der betreffenden Person ist in jeder Phase das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>	<p><i>vgl. § 8a</i></p> <p><i>vgl. § 8b Abs. 1</i></p> <p><i>vgl. § 8b Abs. 2</i></p> <p><i>vgl. § 8b Abs. 3</i></p>
--	--	--

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
	<p>§ 8a Fristlose Kündigung durch die zuständige Behörde (Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat)</p> <p>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.</p>	<p>Die fristlose Kündigung wird neu separat geregelt. Neu wird auch die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung durch den Mitarbeitenden und den Seelsorgenden aufgeführt.</p>
	<p>§ 8b Formelles</p> <p>¹ Die Kündigung durch die zuständige Behörde hat in Form einer beschwerdefähigen Verfügung zu erfolgen.</p> <p>² Nach Einleitung des Kündigungsverfahrens kann die zuständige Behörde die betreffende Person per sofort freistellen.</p> <p>³ Der betreffenden Person ist in jeder Phase das rechtliche Gehör zu gewähren.</p> <p>⁴ Die Beschwerde gegen die Kündigung oder eine Freistellung hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>⁵ Erweist sich eine Kündigung durch die zuständige Behörde als unrechtmässig, besteht der Anspruch auf eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen.</p> <p>⁶ 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.</p>	<p>Die formellen Anforderungen werden neu separat geregelt.</p> <p>vgl. Art. 336 und 336a OR</p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 9 Nichtwiederwahl</p> <p>Gemäss § 50 KiV endet das Vertragsverhältnis mit dem Ablauf der Amtsperiode.</p>	<p>§ 9 Nichtwiederwahl von Pfarrern und Gemeindeleitenden</p> <p>Gemäss § 50 KiV endet das Vertragsverhältnis mit dem Ablauf der Amtsperiode.</p>	<p><i>Präzisierung</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 10 Entzug der kirchlichen Sendung</p> <p>¹ Nach Entzug der kirchlichen Sendung leitet die zuständige Behörde das Kündigungsverfahren gemäss § 8 Absätze 4, 5, 6 und 7 ein.</p> <p>² 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.</p>	<p>§ 10 Entzug der kirchlichen Sendung</p> <p>¹ Nach Entzug der kirchlichen Sendung leitet die zuständige Behörde das Kündigungsverfahren gemäss § 8 Absatz 4 und § 8b Absätze 1 bis 5 ein.</p> <p>² 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.</p>	<p><i>Verweis auf neue relevante Bestimmungen.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>III. Besoldung und Nebenleistungen</p> <p>§ 11 Einreihung in die Besoldungsklassen</p> <p>Die Einreihung in die Besoldungsklassen erfolgt gemäss den Modellumschreibungen im Anhang, die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind (Anhang I).</p>	<p>III. Besoldung und Nebenleistungen</p> <p>§ 11 Besoldung</p> <p>¹ Die Einreihung erfolgt gemäss den Modellumschreibungen im (Anhang I), die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind.</p> <p>² Grundlage für die Einreihung ist die jeweilige Lohntabelle (Anhang II).</p>	<p><i>Redaktionelle Änderung</i></p> <p><i>Redaktionelle Änderung</i></p> <p><i>vgl. § 27</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 12 Stufenanstieg, Treueprämie</p> <p>¹Die geleisteten Dienstjahre führen zu einem Stufenanstieg.</p> <p>²Die Dienstjahre werden wie folgt berechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Seelsorgerinnen und Seelsorger: Alle in der Seelsorge geleisteten Dienstjahre; b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die in der auszuübenden Funktion nachgewiesenen Dienstjahre. <p>³Bei der Übernahme einer anderen als der bisher ausgeübten Tätigkeit werden die anzurechnenden Dienstjahre in Absprache zwischen den Vertragsparteien festgelegt.</p> <p>⁴Beginnt ein Vertragsverhältnis spätestens am 1. Juli, so gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Dienstjahr für den Stufenanstieg.</p> <p>⁵Der Stufenanstieg beginnt bei Stufe 1.</p> <p>⁶Er richtet sich nach Anhang II.</p>	<p>§ 12 Stufenanstieg, Treueprämie</p> <p>¹Die geleisteten Dienstjahre führen zu einem Stufenanstieg.</p> <p>²Die Dienstjahre werden wie folgt berechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Seelsorgerinnen und Seelsorger: Alle in der Seelsorge geleisteten Dienstjahre; b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die in der auszuübenden Funktion nachgewiesenen Dienstjahre. <p>³Bei der Übernahme einer anderen als der bisher ausgeübten Tätigkeit werden die anzurechnenden Dienstjahre in Absprache zwischen den Vertragsparteien festgelegt.</p> <p>⁴Beginnt ein Vertragsverhältnis spätestens am 1. Juli, so gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Dienstjahr für den Stufenanstieg.</p> <p>⁵Der Stufenanstieg beginnt bei Stufe 1.</p> <p>⁶Er richtet sich nach Anhang II.</p>	

<p>⁷ 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.</p> <p>⁸ Die Treueprämie kann im Einverständnis mit der zuständigen Behörde ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubes bezogen werden.</p>	<p>⁷ Nach jeweils 10 Dienstjahren an einer Stelle 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.</p> <p>⁸ Die Treueprämie kann im Einverständnis mit der zuständigen Behörde ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubes bezogen werden.</p>	<p><i>Nicht die einzelne Stelle ist relevant, sondern die Dauer der Anstellung.</i></p> <p><i>Präzisierung</i></p>
--	--	--

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 13 Teuerungszulage</p> <p>Die Teuerungszulage wird jeweils auf den 1. Januar durch den Landeskirchenrat festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung</p> <ul style="list-style-type: none"> 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). 	<p>§ 13 Teuerungsausgleich</p> <p>Die Teuerungszulage wird jeweils auf den 1. Januar durch den Landeskirchenrat festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung</p> <ul style="list-style-type: none"> 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). <p>Die Teuerungszulage wird jeweils auf den 1. Januar durch den Landeskirchenrat festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Jahresteuern für die Vorperiode vom 1. Juli bis 30. Juni und der finanziellen Verhältnisse und Aussichten der Landeskirche und der Kirchgemeinden.</p>	<p><i>Kompetenz neu ausschliesslich bei der Exekutive; Berechnungsgrundlage präzisiert.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 14 Lohnauszahlung</p> <p>¹ Der Jahreslohn wird in 13 Raten ausbezahlt.</p> <p>² Der Monatslohn wird in der Regel am 25. des Monats, die 13. Rate Ende November/Anfang Dezember ausbezahlt.</p> <p>³ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe eines Kalenderjahres, so wird die 13. Rate anteilmässig ausgerichtet.</p> <p>⁴ Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als einem Monat kann die 13. Rate anteilmässig gekürzt werden.</p>	<p>§ 14 Lohnauszahlung</p> <p>¹ Der Jahreslohn wird in 12 zwölf Raten ausbezahlt.</p> <p>² Der Monatslohn wird in der Regel am 25. des Monats, die 13. Rate Ende November / Anfang Dezember, ausbezahlt.</p> <p>³ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe eines Kalenderjahres, so wird die 13. Rate anteilmässig ausgerichtet.</p> <p>⁴ Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird die 13. Rate anteilmässig gekürzt.</p>	<p><i>Neu zwölf Raten (statt 13)</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 15 Spesenentschädigung</p> <p>¹Die Personen gemäss § 1 haben Anspruch auf Vergütung der mit ihrem Amt verbundenen Auslagen.</p> <p>²Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>§ 15 Spesenentschädigung</p> <p>¹Die Personen gemäss § 1 haben Anspruch auf Vergütung der mit ihren Aufgaben verbundenen Auslagen.</p> <p>²Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p><i>Die Aufgaben sind hier relevant und nicht ein Amt.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 16 Dienstwohnung, Arbeitsplatz</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Für die Dienstwohnung wird ein der Situation entsprechender Mietzins erhoben.</p> <p>³ Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde stellt allen Personen gemäss § 1 die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung.</p>	<p>§ 16 Dienstwohnung, Arbeitsplatz</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Für die Dienstwohnung wird ein der Situation entsprechender Mietzins erhoben.</p> <p>³ Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde stellt allen Personen gemäss § 1 die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung.</p>	

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>IV. Sozialleistungen</p> <p>§ 17 Familienzulage</p> <p>Der Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- oder Ausbildungszulagen) und deren Höhe richten sich nach der Gesetzgebung des Kantons Basel-Landschaft über die Familienzulagen.</p>	<p>IV. Sozialleistungen</p> <p>§ 17 Familienzulage</p> <p>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.</p>	<p><i>Anpassung an die aktuelle Rechtslage.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 18 Erziehungszulage</p> <p>Der Anspruch auf Erziehungszulagen und deren Höhe richtet sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Basel-Landschaft.</p>	<p>§ 18 Erziehungszulage</p> <p>Der Anspruch auf Erziehungszulagen und deren Höhe richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Basel-Landschaft.</p>	<p><i>Redaktionelle Anpassung</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 19 Pensionskasse</p> <p>¹ Der Beitritt zur Pensionskasse der St. Heinrich-Stiftung ist für alle Personen gemäss § 1 obligatorisch.</p> <p>² Die Einzelheiten regelt das Reglement der St. Heinrich-Stiftung.</p>	<p>§ 19 Berufliche Vorsorge</p> <p>Bei Variante 1 Die Synode bestimmt die Vorsorgeeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche sowie für die von der Landeskirche besoldeten Seelsorgerinnen und Seelsorger.</p> <p>Bei Variante 2 ¹ Die Synode bestimmt die Vorsorgeeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche sowie für die von der Landeskirche besoldeten Seelsorgerinnen und Seelsorger. ² Die Kirchgemeinderäte bestimmen die Vorsorgeeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden sowie für die von den Kirchgemeinden besoldeten Seelsorgerinnen und Seelsorger.</p>	<p><i>Anpassung an § 20 Abs. 1^{bis} lit. a der Verfassung der Landeskirche und an die Bundesgerichtspraxis (BGE 135 I 28)</i> «Die Gemeinden sind befugt, zur Durchführung der beruflichen Vorsorge ihres Personals eine eigene Vorsorgeeinrichtung zu errichten oder sich zu diesem Zweck einer registrierten Vorsorgeeinrichtung, beispielsweise jener des betreffenden Kantons, anzuschliessen. Eine kantonale Regelung, welche den Anschluss einer Gemeinde mit dem gesamten oder allenfalls einem Teil ihres Personals – i.c. Lehrerinnen und Lehrer an den kommunalen Schulen – an eine bestimmte Vorsorgeeinrichtung vorschreibt, ist bundesrechtswidrig (E.5).»</p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 20 Lohnfortzahlung</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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).</p>	<p>§ 20 Lohnfortzahlung bei Todesfall</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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).</p>	<p><i>Präzisierung</i></p> <p><i>Neuregelung des sog. «Lohnnachgenusses» in Anlehnung an das OR und die entsprechende Gerichtspraxis.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 21 Krankheit und Unfall</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde versichert die Personen gemäss § 1 gegen Unfall mindestens gemäss UVG.</p> <p>³ Sie versichert diese Personen durch Abschluss einer Kranken- und Unfalltaggeldversicherung.</p> <p>⁴ Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden in vollem Umfang durch die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde getragen.</p> <p>⁵ Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung werden in vollem Umfang durch die versicherte Person getragen.</p> <p>⁶ Die Versicherung der Heilungskosten bei Krankheit ist Sache der Personen gemäss § 1.</p> <p>⁷ 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</p>	<p>§ 21 Leistungen bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ 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 nichtberufsunfall-versichert sind, gilt für die Lohnfortzahlung das OR sinngemäss.</p> <p>² Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde versichert die Personen gemäss § 1 gegen Unfall mindestens gemäss UVG.</p> <p>³ Sie versichert diese Personen durch Abschluss einer Kranken- und Unfalltaggeldversicherung.</p> <p>⁴ Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden in vollem Umfang durch die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde getragen.</p> <p>⁵ Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung werden in vollem Umfang durch die versicherte Person getragen.</p> <p>⁶ Die Versicherung der Heilungskosten bei Krankheit ist Sache der Personen gemäss § 1.</p> <p>⁷ 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</p>	<p><i>Präzisierung</i></p> <p><i>Geänderte Praxis</i></p> <p><i>Nicht notwendig</i></p>

<p>Verrechnung der Nachzahlungen mit den Vorschussleistungen zu beantragen.</p> <p>⁸ Renten und Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile fallen ungekürzt der geschädigten Person zu.</p> <p>⁹ 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.</p>	<p>Verrechnung der Nachzahlungen mit den Vorschussleistungen zu beantragen.</p> <p>⁸ Renten und Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile fallen ungekürzt der geschädigten Person zu.</p> <p>⁹ 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.</p>	
---	---	--

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen												
<p>§ 22 Ferien</p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt für alle Personen gemäss § 1 pro Jahr:</p> <table data-bbox="275 403 656 579"> <tr> <td>Bis zum 20. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>21. - 35. Altersjahr</td> <td>4 Wochen</td> </tr> <tr> <td>36. - 55. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>Ab 56. Altersjahr</td> <td>6 Wochen</td> </tr> </table> <p>² Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist mit der zuständigen Person abzusprechen. Personen, welche Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen.</p> <p>³ Bei Teilzeitbeschäftigten kann der Ferienanspruch im gegenseitigen Einverständnis ausnahmsweise in Lohnprozenten abgegolten werden.</p>	Bis zum 20. Altersjahr	5 Wochen	21. - 35. Altersjahr	4 Wochen	36. - 55. Altersjahr	5 Wochen	Ab 56. Altersjahr	6 Wochen	<p>§ 22 Ferien</p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt für alle Personen gemäss § 1 pro Jahr:</p> <table data-bbox="965 403 1402 507"> <tr> <td>Bis Vollendung des 55. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>Ab 56. Altersjahr</td> <td>6 Wochen</td> </tr> </table> <p>^{1bis} Mindestens 10 Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>² Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist mit der zuständigen Person abzusprechen. Personen, welche Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen.</p> <p>^{2bis} 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 im ersten Quartal zu stellen.</p> <p>³ Bei Teilzeitbeschäftigten kann der Ferienanspruch im gegenseitigen Einverständnis ausnahmsweise in Lohnprozenten abgegolten werden.</p> <p>³ Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.</p>	Bis Vollendung des 55. Altersjahr	5 Wochen	Ab 56. Altersjahr	6 Wochen	<p><i>Eine zusätzliche Ferienwoche für Personen im 21. – 35. Altersjahr analog kantonale Regelung.</i></p> <p><i>Zweck: Ferien sollen der Erholung dienen.</i></p> <p><i>Muss immer der Fall sein.</i></p> <p><i>Die Anhäufung von Ferien sollte begrenzt sein.</i></p> <p><i>Zweck: Ferien sollen der Erholung dienen, vgl. auch Art. 329d Abs. 2 OR.</i></p>
Bis zum 20. Altersjahr	5 Wochen													
21. - 35. Altersjahr	4 Wochen													
36. - 55. Altersjahr	5 Wochen													
Ab 56. Altersjahr	6 Wochen													
Bis Vollendung des 55. Altersjahr	5 Wochen													
Ab 56. Altersjahr	6 Wochen													

<p>⁴ Bei Verhinderung der Arbeitsleistung können die Ferien wie folgt gekürzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>⁵ 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.</p>	<p>⁴ Bei Verhinderung der Arbeitsleistung können die Ferien wie folgt gekürzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>⁵ 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.</p>	<p><i>Präzisierung</i></p> <p><i>vgl. § 22 Abs. 2</i></p>
---	--	---

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen																								
<p>§ 23 Urlaub, Absenzen</p> <p>¹ Bezahlten Urlaub kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat bewilligen</p> <p>a. zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes;</p> <p>b. zur Fortbildung im Interesse der Landeskirche oder der Kirchgemeinde.</p> <p>² Die vom Bistum vorgeschriebenen Fortbildungskurse gelten als Arbeitsleistung.</p> <p>³ Die Regelung bei Mutterschaft entspricht der Erwerbssersatzordnung des Bundes.</p> <p>⁴ Nachstehende Absenzen werden von der zuständigen Person und ohne Anrechnung an die Ferien bewilligt:</p> <p>a. Hochzeiten</p> <table border="0" data-bbox="163 1193 790 1265"> <tr> <td>1. Eigene</td> <td>3</td> <td>Tage</td> </tr> <tr> <td>2. eigener Kinder und Geschwister</td> <td>1</td> <td>Tag</td> </tr> </table> <p>b. Vaterschaftsurlaub</p> <table border="0" data-bbox="163 1342 790 1369"> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>Tage</td> </tr> </table> <p>c. Wohnungswechsel</p> <table border="0" data-bbox="163 1414 790 1441"> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>Tag</td> </tr> </table>	1. Eigene	3	Tage	2. eigener Kinder und Geschwister	1	Tag		10	Tage		1	Tag	<p>§ 23 Urlaub, Absenzen</p> <p>¹ Bezahlten Urlaub Bezahlte Absenzen kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat bewilligen</p> <p>a. zur Ausübung eines öffentlichen oder kirchlichen Amtes;</p> <p>b. zur Fortbildung im Interesse der Landeskirche oder der Kirchgemeinde.</p> <p>² Die vom Bistum vorgeschriebenen Fortbildungskurse werden der Arbeitszeit angerechnet.</p> <p>³ Die Regelung bei Mutterschaft entspricht der Erwerbssersatzordnung des Bundes.</p> <p>^{3bis} Bei der Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption bzw. bei einer Adoption besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub von 8 Wochen.</p> <p>⁴ Nachstehende bezahlte Absenzen werden von der zuständigen Person und ohne Anrechnung an die Ferien bewilligt:</p> <p>a. Hochzeiten oder Eintragung der Partnerschaft</p> <table border="0" data-bbox="869 1193 1496 1297"> <tr> <td>1. Eigene</td> <td>3</td> <td>Tage</td> </tr> <tr> <td>2. Nachkommen, Geschwister oder Eltern</td> <td>1</td> <td>Tag</td> </tr> </table> <p>b. Vaterschaftsurlaub</p> <table border="0" data-bbox="869 1342 1496 1369"> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>Tage</td> </tr> </table> <p>c. Wohnungswechsel</p> <table border="0" data-bbox="869 1414 1496 1441"> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>Tag</td> </tr> </table>	1. Eigene	3	Tage	2. Nachkommen, Geschwister oder Eltern	1	Tag		10	Tage		1	Tag	<p><i>Präzisierung</i></p> <p><i>vgl. § 23a Abs. 2</i></p> <p><i>vgl. § 23a Abs. 3</i></p> <p><i>Die Adoption wird neu berücksichtigt.</i></p> <p><i>Präzisierung</i></p> <p><i>Die Eintragung der Partnerschaft wird neu berücksichtigt. Grosskinder und Eltern werden neu berücksichtigt.</i></p>
1. Eigene	3	Tage																								
2. eigener Kinder und Geschwister	1	Tag																								
	10	Tage																								
	1	Tag																								
1. Eigene	3	Tage																								
2. Nachkommen, Geschwister oder Eltern	1	Tag																								
	10	Tage																								
	1	Tag																								

<p>d. Militärische Inspektion ½ Tag</p> <p>e. Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag</p> <p>f. Todesfall</p> <p>1. in der eigenen Familie oder einer im gleichen Haushalt lebenden Person 3 Tage</p> <p>2. übriger Angehörige und nahestehender Personen 1 Tag</p> <p>⁵ Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat.</p> <p>⁶ Bei bezahltem Urlaub gemäss Absatz 1 werden die Kosten der Stellvertretung gemäss Absprache zwischen den Vertragsparteien übernommen.</p> <p>⁷ Bei unbezahltem Urlaub übernimmt die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde die Kosten der notwendigen Stellvertretung.</p>	<p>d. Militärische Inspektion ½ Tag</p> <p>e. Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag</p> <p>f. Todesfall</p> <p>1. in der eigenen Familie oder einer im gleichen Haushalt lebenden Person 3 Tage</p> <p>2. übriger Angehöriger und nahestehender Personen 1 Tag</p> <p>⁵ Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat.</p> <p>⁶ Bei bezahltem Urlaub gemäss Absatz 1 werden die Kosten der Stellvertretung gemäss Absprache zwischen den Vertragsparteien übernommen.</p> <p>⁷ Bei unbezahltem Urlaub übernimmt die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde die Kosten der notwendigen Stellvertretung.</p>	<p><i>Redaktionelle Anpassung.</i></p> <p><i>Stellvertretung ist Sache des Arbeitgebers.</i></p> <p><i>überflüssig</i></p>
--	---	--

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
	<p>§ 23a Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat fördert die Fort- und Weiterbildung.</p> <p>² Zur Fort- und Weiterbildung im Interesse der Landeskirche oder der Kirchgemeinde kann der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat bezahlten Urlaub bewilligen.</p> <p>³ Die vom Bistum oder vom Landeskirchenrat bzw. Kirchgemeinderat vorgeschriebenen Fort- und Weiterbildungskurse werden der Arbeitszeit angerechnet.</p> <p>⁴ Der Landeskirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat kann ergänzende Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung erlassen.</p>	<p><i>Die Fort- und Weiterbildung soll aufgrund der Wichtigkeit eine separate Bestimmung erhalten.</i></p> <p><i>vgl. § 23 Abs. 1 lit. b</i></p> <p><i>vgl. § 23 Abs. 2</i></p> <p><i>Möglichkeit, ein separates Reglement einzuführen.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 24 Militärdienst, Zivilschutzdienst und ziviler Ersatzdienst</p> <p>¹Während 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.</p> <p>²Bei Beförderungsdiensten werden die Bestimmungen des OR jeweils zwischen der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde und der dienstpflichtigen Person sinngemäss angewendet.</p> <p>³Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.</p>	<p>§ 24 Militärdienst, Zivilschutzdienst und ziviler Ersatzdienst</p> <p>¹Während 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.</p> <p>²Bei Beförderungsdiensten werden die Bestimmungen des OR jeweils zwischen der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde und der dienstpflichtigen Person sinngemäss angewendet.</p> <p>³Die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.</p>	<p><i>Stellvertretung ist Sache des Arbeitgebers.</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>V. Schlussbestimmungen</p> <p>§ 25 Allgemeines</p> <p>Für alle in dieser Anstellungs- und Besoldungsordnung nicht speziell geregelten Fälle gelten sinngemäss die Bestimmungen des OR.</p>	<p>V. Schlussbestimmungen</p> <p>§ 25 Allgemeines</p> <p>Für alle in dieser Anstellungs- und Besoldungsordnung nicht speziell geregelten Fälle gelten sinngemäss die Bestimmungen des OR.</p>	

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 26 Wahrung des Besitzstandes</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Der Besitzstand wird auch auf dem Ferienanspruch gewährt.</p> <p>³ Die Treuprämie untersteht nicht der Besitzstandswahrung.</p>	<p>§ 26 Wahrung des Besitzstandes</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Der Besitzstand wird auch auf dem Ferienanspruch gewährt.</p> <p>³ Die Treuprämie untersteht nicht der Besitzstandswahrung.</p>	

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 27 Lohntabelle</p> <p>Grundlage für die Lohnberechnung ab 1. Januar 2011 ist die Lohntabelle 2011 des Kantons Basel-Landschaft.</p>	<p>§ 27 Lohntabelle</p> <p>Grundlage für die Lohnberechnung ab 1. Januar 2011 ist die Lohntabelle 2011 des Kantons Basel-Landschaft.</p>	<p><i>vgl. § 11</i></p>

Aktuelle Fassung	Neue Fassung (Änderungen gelb markiert)	Bemerkungen
<p>§ 28 Inkraftsetzung</p> <p>Diese Anstellungs- und Besoldungsordnung tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und ersetzt alle vorhergehenden Regelungen.</p>	<p>§ 28 Inkraftsetzung</p> <p>¹ Diese Anstellungs- und Besoldungsordnung tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und ersetzt alle vorhergehenden Regelungen.</p> <p>² Die Änderungen vom XXX treten am XXX in Kraft.</p>	